



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

DIEGO ALBERTO ÁLVAREZ MANRÍQUEZ

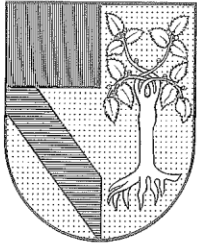
**DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO**

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en

Derecho con Reconocimiento de Validez

Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86

Zapopan, Jalisco, Enero de 2013.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. DIEGO ALBERTO ÁLVAREZ MANRÍQUEZ

P

resente.

En

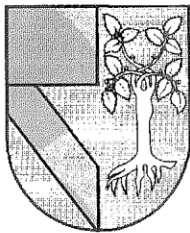
mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y titulado: **“DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO”**, presentado por Usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo Rivera Rodríguez', is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

DR. EDUARDO ISAÍAS RIVERA RODRÍGUEZ



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

Facultad de Derecho

MTRO. GUSTAVO GÓMEZ DOMÍNGUEZ

Secretario Académico de la Facultad de
Derecho
Presente.

Por medio del presente me permito hacer de su conocimiento que

ALBERTO ÁLVAREZ MANRIQUEZ

quien cursó la **"DISCRIMINACIÓN DE**

LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO",
concluido satisfactoriamente su trabajo de tesis titulado: **DIS**

& * P V T * &

Manifiesto que después de haber sido dirigida y revisada por el
suscrito, reúne
todos los requisitos técnicos y académicos para solicitar
fecha de Examen
Profesional.

Agradezco de antemano la atención que puedan brindar al presente,
reiterándome
a sus órdenes.

Atentamente

M a r í a I s a b e l Á l v a r e z P e n a

ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN	5
----------------------	---

CAPÍTULO I

I. EL ORIGEN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

1. ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO	9
1.11.1 CLASES SOCIALES	16
1.21.2 REACCIÓN DE LA MUJER ANTE SU DISCRIMINACIÓN	18
2. ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MÉXICO.....	23
2.12.1 MOVIMIENTOS Y ORGANIZACIONES SOCIALES DE LAS MUJERES.....	31

CAPÍTULO II

II. EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1. CONCEPTO.	38
2. DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL DE DIVERSOS PRECURSORES.	40
3. FUENTES Y CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.....	43
3.13.1 FUENTES EN EL DERECHO.	43
3.23.2 FUENTES EN EL DERECHO LABORAL.	44
3.33.3 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.	51

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.	53
5. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	57
5.15.1 PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL.	58
5.25.2 SALARIO.	59
5.35.3 SUBORDINACIÓN.	62

CAPÍTULO III

III. PROBLEMAS SOCIALES

1. DIFERENCIAS DE GÉNERO DE LA RAZA HUMANA.	67
2. CONCEPTO DE PROBLEMAS SOCIALES.	71
3. MACHISMO.	75
4. DISCRIMINACIÓN.	80
4.1 MATERNIDAD COMO DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER.....	88
5. RESPONSABILIDADES FAMILIARES, LA MUJER EN SU DOBLE FACETA: TRABAJO Y HOGAR.	94
5.1. RETORNO AL TRABAJO.	95
5.2 SITUACIÓN JURÍDICA DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS	100
6. ACOSO SEXUAL DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA.	104
7. VIOLENCIA INTRAFAMILIAR QUE REPERCUTE EN LA MUJER.	112

CAPÍTULO IV

IV. PERSPECTIVA DEL EMPRESARIO

1. EFICIENCIA EN EL TRABAJO.	118
1.1 LA MUJER, MÁS DÉBIL QUE EL HOMBRE.....	121
2. SALARIO REMUNERADOR.	126
3. PRODUCTIVIDAD LABORAL.	135

CAPÍTULO V

V. LEGISLACIÓN EN LA MATERIA

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	144
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	147
3. LEY DEL SEGURO SOCIAL	161
4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	164
5. LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN.....	168
6. CONVENIOS INTERNACIONALES (OIT)	170
7. CÓDIGO PENAL FEDERAL	175

CAPÍTULO VI

VI. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER
EN EL ÁMBITO LABORAL

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES	177
1.1 1.1.1 IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN	181
1.2 NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.....	187
2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	195
3. JUSTICIA LABORAL	203
3.13.1 ADMINISTRACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL.....	205
4. EDUCACIÓN	211
CONCLUSIÓN.....	218
ANEXOS.....	226
BIBLIOGRAFÍA.....	233

INTRODUCCIÓN

Primeramente, iniciaré la presente investigación, describiendo lo que en el mundo ha acontecido respecto del tema que nos preocupa; trata de una investigación jurídica profunda, en donde se analizará detalladamente y de forma consciente, una breve reseña histórica, de la situación de la mujer en nuestro país en la relación laboral; veremos su situación actual, referente a sus oportunidades de trabajo, el problema que se le presenta a la hora de conseguir un empleo, las escasas ocasiones de poder ascender en el mismo, las raquíticas posibilidades de ocupar puestos claves en empresas, así como los problemas sociales los cuales tiene que afrontar por el simple hecho de ser mujer.

Veremos que nuestra actual legislación, es decir, la Ley Federal del Trabajo, que data de 1970, es producto de notables acontecimientos históricos, que en su respectiva época se vieron en la necesidad de legislar y regular.

Resulta alarmante la situación que vive la mujer en nuestro país, en primer lugar, por el sólo hecho de ser mujer, y en segundo lugar, tema de mayor importancia para la presente investigación jurídica, la crisis laboral por la que atraviesa, pues añadiendo y agravando más el problema, sus oportunidades de trabajo todavía quedan arraigadas, dando como resultado, la exaltación del machismo y la negatividad que hoy en día se ostenta, al catalogar a la mujer como impropia para trabajar.

A su vez, resulta importante también el mencionar, algunas disposiciones, artículos e inclusive capítulos, que hablan explícitamente del trabajo de las mujeres y su intento por equiparar todo lo concerniente a su discriminación frente al género masculino, prueba suficiente y concreta que nos hace ver que efectivamente aunque nuestra Carta Magna nos proporcione la garantía de igualdad del hombre y la mujer ante la ley, en muchas ocasiones esa igualdad se ve vulnerada.

Los objetivos que se buscan en esta investigación jurídica principalmente son el de crear en el lector una conciencia acerca de que efectivamente existe la

discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano. Situar y ubicar a los lectores a través del presente trabajo, a ambas partes de la relación de trabajo (patrón-trabajador), para que en futuras contrataciones de trabajo tomen en cuenta el punto toral de la presente investigación: la no discriminación. Llegar a solucionar este percance no de manera drástica y tajante, pues resultaría imposible, pero si de manera sucesiva mediante el pilar humanístico como lo es la educación.

Sin olvidar siempre que el derecho al cual estamos ingresando, es un derecho eminentemente social, que afecta no sólo a quienes intervienen directamente en él, (hablo de la parte obrera, del trabajador, tanto del patrón o la clase empresarial y el gobierno, conjugando así, la conformación tripartita) sino también a la sociedad, repito, por ser un derecho social.

Veremos las entrañas del derecho del trabajo, en donde lo ubicaremos como una rama del derecho público social, así como la interpretación en su definición de diversos precursores y especialistas en el derecho del trabajo, que con sus elementos estudiados de manera independiente, llegan a concluir que este derecho social debe ser ejercitado tanto por hombres como mujeres.

En adición, se estudiarán también en esta investigación jurídica, la relación laboral, indispensable para determinar que efectivamente se está discriminando a la mujer en el trabajo, ya que, apoyados tanto en la Constitución Política como en la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que lo más trascendente es la preparación, habilidad y destreza, así como el ímpetu y ganas para desempeñar un trabajo, no así, el sexo, etnia, clase social o algún otro óbice discriminatorio. Como toda relación laboral se integra para que se considere como tal, de ciertos elementos, éstos serán sujetos de estudio y revisión en el presente trabajo.

No menos importante resulta, el detectar en nuestra sociedad, en el presente en el que vivimos, los diferentes problemas sociales que aquejan a la mujer, y que le merman sus posibilidades de acceder a un trabajo que le satisfaga sus necesidades. Por lo tanto, es importante señalar dichos problemas sociales y

verlos desde el punto de vista discriminatorio hacia la mujer, que como ya menciono, es un obstáculo para su libertad de trabajo.

De igual forma, considero importante y trascendente para la presente investigación, analizar las leyes, reglamentos, e inclusive tratados internacionales que hacen referencia a la mujer en su campo laboral, siempre beneficiándola, y pugnando por conseguir que sus derechos sean cumplidos al pie de la letra.

Así pues, dando un breve bosquejo de lo que la presente indagación y pesquisa abarca y contiene, comenzaré describiendo el origen del por qué se le ha venido discriminando a la mujer en su trabajo, del por qué se ha menospreciado a la mujer como alguien inferior en relación con el hombre laboralmente hablando.

Al desarrollar el presente trabajo, analizaremos la situación real por la cual atraviesa la mujer trabajadora en nuestro derecho laboral. Primeramente se pretende hacer conciencia en el lector para que detecte y localice la gravedad del caso, al estar discriminando laboralmente a las féminas.

A su vez, se desea proponer soluciones para resolver y erradicar el problema que vivimos hoy en día al tocar este asunto, pues considero que al referirse a un derecho social, como lo es el derecho del trabajo, nos involucra a todos en nuestra sociedad.

Finalmente considero que se debe modificar la educación de nuestras casas, de nuestros hogares para que las futuras generaciones no propicien y den pie a que la discriminación de la mujer siga creciendo de forma paulatina.

Para llevar a cabo el presente trabajo, se utilizaron diversos medios y herramientas; entre ellos, destacan el empleo del método inductivo ya que se habla y se pone de manifiesto algunos casos en que la mujer ha sido víctima de este tipo de discriminación laboral, y a partir de ahí, cómo perjudica a nuestra sociedad; el método deductivo en el sentido de que nuestro país y en muchas

partes del mundo, se ha sufrido o se vive en carne propia este gran problema social, el método científico donde se comprueba que efectivamente se vive esta discriminación laboral, análisis, síntesis, entre otros.

Se manejó a su vez, la investigación pura, investigación documental ya que en numerosos periódicos, asociaciones civiles integradas por féminas y demás instituciones semejantes velan por los derechos de las mujeres trabajadoras, investigación de campo e investigación discográfica ya que, incluso en discos compactos de música de diversos géneros es notorio que hablan del problema ya mencionado como lo es la discriminación del trabajo.

No tan importante resulta la aplicación en esta investigación jurídica del método analítico, donde se hace una serie de opiniones y propiamente análisis así como conclusiones acerca del tema que nos preocupa, el método dialéctico, método hermenéutico así como el método histórico puesto que debemos de valernos de fuentes con dicho carácter para entender no sólo el presente en el que vivimos si no como podría evolucionar este problema social.

CAPÍTULO I: EL ORIGEN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER

1. ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO

De manera inicial adjuntaré un par de notas, relativas a la discriminación de la mujer en el trabajo, que evidencian que efectivamente se sufre de este tipo de problema social en nuestro país, para que le lector pueda partir de ahí.

Estadísticas evidencian discriminación contra la mujer en México

Por Kara Castillo
Martes, 08 de Marzo de 2011

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2010 (ENADIS), 39.8 por ciento de las mujeres afirma que pide permiso a sus esposos para salir sola en la noche, y otros 8.6% pide permiso a su pareja para tomar anticonceptivos, lo cual sugiere un deterioro de la libertad y autonomía para tomar decisiones sobre el propio cuerpo. Además, 27 % de la población está de acuerdo con que a una mujer se le castigue por haber abortado.

La encuesta difundida ayer muestra que las consecuencias de la discriminación son múltiples, en educación: el 24 por ciento de las mujeres entre 15 y 19 años no estudia ni trabaja (según la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009). En cuanto al trabajo doméstico: las mujeres de 12 años y más dedican el 84% de su tiempo al trabajo en su hogar (Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2002). Remuneración: el 42% de las mujeres que trabaja sólo recibe un ingreso de hasta dos salarios mínimos.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) reveló en su comunicado que el trato desigual, la discriminación, el abuso y la falta de oportunidades para las mujeres forman parte de las prácticas y prejuicios culturales que se mantienen día a día en nuestro país y que impiden un desarrollo pleno de la democracia.

"Sin la participación equitativa y justa de las mujeres, México no podrá ser un país de justicia y derechos humanos, no podrá ser un país en el cual la democracia sea plenamente incluyente", subrayó el organismo.

Asimismo, asegura que las mujeres en México, sin importar edad, no pertenecen a algún grupo específico o bien si es dentro del ámbito familiar o laboral, están en una situación desigual con respecto a las oportunidades que tienen para su desarrollo, así como a las posibilidades que tienen de ejercer sus derechos fundamentales.

"Esto es condición suficiente para que la desigualdad por razones de género se reproduzca ad infinitum, bajo una lógica en la cual mientras menores sean las oportunidades iniciales reales, menores posibilidades".

En el marco del Día Internacional de la Mujer existe la evidencia que en las prácticas sociales aún hay una seria desigualdad, asumida en principio, que deriva en consecuencias negativas concretas en la vida diaria.

Afirman que las mujeres, por haber nacido mujeres, tienen en general un sueldo inferior al de los hombres que ocupan el mismo puesto, no tienen las mismas oportunidades de estudios ni trabajo, no pueden realizar sus proyectos de vida a

plenitud ni gozar de sus derechos. Podría plantearse el absurdo de que si las mujeres fueran hombres, entonces no sufrirían de lo anterior.

A pesar de que las mujeres actualmente conforman más de la mitad de la población en México, su posición sigue siendo de desventaja, la cual se agrava si son adultas mayores, si tienen alguna discapacidad, si pertenecen a alguna etnia o grupo indígena.

Según la Encuesta Nacional de Discriminación 2010:

39.8 por ciento de las mujeres afirman pedir permiso a sus esposos para salir solas en la noche.

23 por ciento afirma pedir permiso o avisar a su pareja para decidir por quién votar.

28 por ciento afirma pedir permiso o avisar a su pareja para tomar anticonceptivos.

85 por ciento de los entrevistados cree que les pegan mucho o algo a las mujeres.

Edad, pertenencia y grupo

En México hay 56 millones 856 mil 343 mujeres, de un total de 111 millones 714 mil 641 mexicanos. Censo 2010.

De la población total de personas adultas mayores, las mujeres ocupan 53.7 por ciento. Segundo Censo de Población 2005 INEGI.

De la población total de habla indígena, las mujeres ocupan 50.9 por ciento.

Segundo Censo de Población 2005 INEGI.

Violencia:

67 de cada cien mujeres de 15 años y más han padecido algún índice de violencia en su relación de pareja, en espacios comunitarios, laborales, familiar o escolar. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

43 por ciento de las mujeres han sufrido incidentes de violencia de pareja. Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009. INEGI.

En los últimos 12 meses, 26.8 por ciento de las mujeres han sufrido violencia de pareja. Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009. INEGI.

29.9 por ciento de las mujeres han sufrido violencia laboral. Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009. INEGI.

Educación:

Sólo el 20 por ciento de las mujeres de 15 años y más tienen educación básica completa. Segundo Censo de Población 2005 INEGI.

22.7 por ciento de las mujeres de 60 a 74 años es analfabeta, en comparación con el 13.7 de hombres del mismo rango de edad. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2009, INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Situación económica:

En el 2009, el 62 por ciento de las mujeres realizaron trabajo no remunerado, en el caso de los hombres, el porcentaje fue de 26.5 por ciento. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009, Segundo Trimestre, INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social

7 de cada 10 adultos mayores no cuenta con pensión. De los que sí tienen, 41.4 por ciento son mujeres y 58.6 por ciento son hombres. Es decir, del total de adultos mayores con pensión, 4 son mujeres y 6 son hombres; es decir existe una relación cercana a 2 hombres por cada mujer pensionada. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. 2009. INEGI, IMSS.

Situación social:

5.9 por ciento de las mujeres de entre 15 y 29 años estudian y trabajan. Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009. INEGI.

24 por ciento de las mujeres ni estudian ni trabajan. Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2009. INEGI.

39 por ciento de las mujeres no está afiliada a ninguna institución de seguridad social. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social. 2009. INEGI. IMSS.

Las mujeres de 12 años y más de edad dedican el 23.6 por ciento de su tiempo al trabajo doméstico, los hombres sólo el 7.3 por ciento. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. 2009. INEGI.

El organismo especifica que son millones de personas cuyos derechos están, sin embargo, formalmente protegidos por un extenso aparato normativo nacional e internacional y que la condición de discriminación no es justificable, que este estilo de vida, manera de pensar y comportarse es una arbitrariedad cultural y no natural.¹

TRABAJO

En el segundo trimestre de 2007, de los 35.5 millones de hombres mayores de 14 años, 32.8 por ciento desempeñan el papel de proveedor del hogar, al dedicarse exclusivamente al trabajo extra doméstico; por su parte, de los 40.3 millones de mujeres, 44.9 por ciento únicamente realiza trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar.

Las mujeres que participan en los quehaceres domésticos de su propio hogar representan 96.3 por ciento; en tanto que los hombres lo hacen en 58.6 por ciento. Las mujeres en todas las edades mantienen tasas superiores al 91 por ciento; en el caso de los hombres, son los jóvenes los que más participan en las tareas domésticas de su hogar.

La participación en actividades económicas en todas las entidades federativas sigue siendo superior entre los hombres que entre las mujeres. En el país, 78 de cada 100 hombres y 41 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas. La diferencia entre las tasas de participación del trabajo extra doméstico de mujeres y hombres, por entidad federativa, oscilan entre 52.8 puntos porcentuales en Chiapas y

¹http://econsulta.com/portal/index.php?option=com_k2&view=item&id=4263:estad%C3%ADsticas-evidencian-discriminaci%C3%B3n-contra-la-mujer-en-m%C3%A9xico&Itemid=332 18 Enero 2012.

28.7 en el Distrito Federal.

En lo que respecta a su inserción laboral, 65 de cada 100 mujeres ocupadas son asalariadas, 22 trabajan por cuenta propia, 10 no reciben pago alguno y tres son empleadoras. De los varones ocupados, los asalariados, y quienes laboran por cuenta propia presentan cifras semejantes a las mujeres (65 y 23 de cada 100, respectivamente); sin embargo, los no remunerados disminuyen a 5 y los de los empleadores aumentan a siete.

Al comparar la inserción económica femenina con la masculina en cada uno de los sectores de actividad económica las diferencias son considerables, en el trabajo de la construcción laboran 96.9 por ciento de hombres y sólo 3.1 por ciento de mujeres.

El sector de comunicaciones y transportes reporta la segunda diferencia más alta, con nueve de cada diez ocupados hombres y sólo una mujer; en cambio, en el comercio y en los servicios, la participación de los hombres y las mujeres tiende a la igualdad, dado que ocupan 51.1 por ciento y 53.4 por ciento de mujeres, en cada caso.²

Como primer punto, es importante establecer que la mujer ha sido discriminada y rezagada a ser considerada un simple objeto, puesto que en la antigüedad, la mujer era simplemente un esclavo, un objeto, sujeta a explotación ya no digamos únicamente sexual, sino en todos los ámbitos posibles. Sin embargo, cabe resaltar que en algunos pueblos y civilizaciones de aquél entonces, la mujer gozaba de ciertos privilegios y libertades, tanto como los hombres.

Por eso, dentro de las civilizaciones antiguas más importantes, la mujer fue catalogada de diversas maneras, es decir, mientras en ciertas regiones la mujer tenía los mismos derechos que el hombre, en algunas otras, su libertad incluso, estaba condicionada, o simplemente no la tenía.

En Egipto, la mujer gozó de una libertad y derechos al igual que los hombres, como en ninguna otra parte. En este país africano, la mujer claramente estaba en las mismas condiciones que el varón, e inclusive se puede decir que con más responsabilidades (quizás como hoy en día, que combinan muchas mujeres tanto el trabajo como las tareas del hogar) ya que fue honrada como ser protector del hogar. Tal como se establece a continuación:

² <http://emulafanzine.blogspot.com/2007/07/estadsticas-mujeres-en-mxico.html> 18 Enero 2012.

“Desde sus remotos comienzos, Egipto honró a la mujer transformándola en el hada protectora del hogar y la comunidad. La mujer egipcia gozó, quizá como ninguna otra, de amplias libertades y derechos; podía llegar a ocupar cargos administrativos, realizar operaciones comerciales o, inclusive, sentarse en el trono de los faraones.”³

Como podemos ver, la mujer egipcia fue privilegiada, ya que en aquellos tiempos era impensable que la mujer pudiera acceder no sólo al ejercicio de algún trabajo u oficio, sino que además, se le permitía ocupar puestos administrativos y practicar el comercio.

En la antigua Sumeria, lo que hoy es en parte territorio de Turquía, Siria y gran parte de Irak, el papel de la mujer tuvo dos caras; la primera, la de gozar cierta calidad de vida como la mujer egipcia, que si bien no llegó a tener las mismas prerrogativas, derechos y privilegios que ella, si tuvo cierta autoridad.

En relación con los hijos, tenía los mismos derechos sobre ellos, que los esposos, y cuando el hombre no se encontraba en el hogar, fungía como jefe de familia y autoridad suprema del hogar. Era posible que se hiciera de la actividad comercial, establecer su propio negocio y llegó a tener a su mando esclavos, pudiendo decidir sobre la misma vida o muerte de ellos.

Sin embargo, del otro lado de la moneda, se encontraba en Sumeria, una mujer que fue tratada de manera discriminatoria frente al hombre. A pesar de tener ciertas libertades, estaba sujeta siempre a la autoridad del hombre e incluso, éste último, podía llegar a venderla, o darla en calidad de esclava para saldar alguna deuda. En los casos de las mujeres de clase social baja, se veía en la necesidad de trabajar en el campo al igual que el varón.

En Babilonia, civilización que tomó como herencia la de los sumerios, la mujer tenía una condición muy similar, ya que tenía ciertas libertades dentro del

³ <http://akiraprincessgothic.blogspot.com/2008/07/la-mujer-en-la-antiguedad.html> 19 Enero 2011.

hogar, pero siempre y cuando no estuviera el hombre, pues ante su presencia, era subordinada frente a su autoridad. De igual forma, podía acabar su suerte como esclava si era esa la voluntad del varón.

La mujer hebrea tuvo una situación digamos que neutra, ya que, no fue mero objeto de placer como en otras regiones era catalogada el género femenino, pero tampoco tuvo tantos derechos como el hombre, pues nunca llegó a igualarlos. Era concebida como un integrante más de la familia, y tenía su honra que se basaba en dos principios: uno, ser fiel a su esposo y dos, la labor de tener una descendencia digna y próspera. La mujer que sufría de esterilidad y tenía la imposibilidad de procrear y tener hijos, era despreciada y repudiada tanto por su esposo como por la sociedad en general. Claro ejemplo de que se le discriminaba de manera cruel.

En Grecia, al igual que Sumeria, la mujer jugó dos papeles: era libre y era esclava. En el segundo de los casos, era siempre objeto de placer, sirvienta de los deseos del hombre, y obligada a cumplir todas sus satisfacciones. En el caso de ser mujer libre, llegó a gozar de respeto y lealtad aunque jamás igualando al hombre en ese sentido. “Ni siquiera en tiempos de Pericles, época de gran prosperidad económica y florecimiento de las artes y letras, la mujer ateniense logró superar un puesto subordinado al del hombre. Podía acompañarlo a los espectáculos públicos, llevar a cabo negocios o tener propiedades, pero siempre debía callar en las asambleas públicas y guardar respeto al hombre.”⁴

Como vemos, en Grecia la mujer nunca pudo igualar ni superar al hombre dentro de sus actividades laborales, por lo que siempre estaban sujetas a su decisión, a su voluntad y a su autoridad.

Finalmente, en Roma, la mujer tuvo un papel en principio oscuro y secundario, pues estaba a la voluntad del hombre, aunque ya conjuntamente podría realizar trabajos cotidianos junto con su esposo. Una vez que la sociedad en Roma comienza a urbanizar, la mujer de forma generacional, aumentó su

⁴ *Ibidem.*

rango a tal grado de llegar a compartir el trono con los más grandes Césares. “Siendo Roma la capital del mundo, a cuyos pies yacían pueblos y naciones, la dama romana adquirió privilegios nunca antes conocidos. Era respetada en base a su talento y no sólo por su belleza o alcurnia. Administraba sus bienes y negocios con gran capacidad y total independencia del hombre, tenía sirvientes y esclavos, y asistía a banquetes y reuniones junto con el esposo.”⁵

Como podemos ubicar, la mujer en las diferentes partes del mundo, tuvo un papel de diversas fases, en donde pasó de todo. Por un lado, teniendo en su momento, numerosos privilegios y derechos que se le otorgaban en su favor, disfrutando de libertades que los hombres tenían, y por el otro, siendo una vil esclava, en donde ya su vida estaba sujeta a la voluntad del hombre, siempre bajo su autoridad, teniendo que obedecerlo y satisfacerlo en sus necesidades.

Lamentablemente para nuestro país en la actualidad, se han recogido más aspectos negativos que positivos en relación al comportamiento y papel que debe tomar la mujer. El hombre mexicano arraigó en sus ideales, una mujer que debe estar en el hogar, ocupándose de labores domésticas, cuidando a los hijos mientras el hombre lleva el sustento a la habitación conyugal.

Aunque no de forma tan radical como antes, el hombre sigue discriminando a la mujer, aunque ha venido aceptando que ella puede y es su derecho trabajar, no únicamente en empleos u oficios austeros, rudos o de campo, sino también ya en trabajos profesionales, que requieran previamente una adecuada preparación en escuelas, universidades y demás instituciones educativas.

La discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano ha venido desarrollándose conforme el paso del tiempo, aplicándose medidas hacia su persona para excluirla en el trabajo, y al margen de la ley, con ciertas conductas maliciosas de la empresa al no contratarla, imponiéndole muchas trabas,

⁵ *Ibidem.*

requisitos innecesarios, aptitudes que jamás alcanzará, etc., u otra semejante para que no sea posible encuadrarla dentro de un empleo.

Una vez explicado en forma general, las diversas restricciones, prohibiciones y limitaciones que las mujeres tuvieron en diferentes partes del planeta, se ahondará ahora con la clasificación que desde tiempos remotos se han ido asentando y estableciendo en cualquier parte del mundo: las clases sociales.

1.1 CLASES SOCIALES

En primer lugar se debe dejar en claro que la cuestión de las clases sociales, muchas veces va ligada a la riqueza y en su polo opuesto, a la pobreza que existe en un país. De tiempos remotos en todo el mundo, se dividió a los ricos y a los pobres; los primeros como pudientes, burgueses, adinerados, que malgastan y despilfarran el dinero, que gozan de todos los privilegios habidos y por haber, mientras que los segundos, carentes de recursos no sólo económicos, sino culturales, sociales, puesto que eran destinados a trabajar arduas jornadas de trabajo a cambio de un salario mísero, así como vivir en condiciones paupérrimas.

Sea por cuestiones económicas, costumbres, idiosincrasia, e inclusive por nivel educacional, hay una clasificación de entre los pueblos más numerosos, a las más pequeñas familias con sus limitados integrantes.

Lo cierto es que esta notoria y abismal diferencia entre las diversas clases sociales, es conocida en todo el orbe, y a su vez, es consecuencia y da pie u origina grandes movimientos sociales en los distintos países, provocando guerras civiles, movimientos de independencia, golpes de Estado, toma de poder, etc.; producto de las inconformidades que se generan por la parte más perjudicada, es decir, la clase social baja o media baja. Por consiguiente, es evidente que dentro de esta clase social y más en tiempos remotos, la mujer era simplemente un

objeto de explotación, cuya única labor consistía en realizar simples actividades típicas del hogar.

Aún a pesar de que las clases sociales estén ya instauradas o simplemente realicen específicas atribuciones, llega un momento en que es tanto el malestar y su desacuerdo, que terminan por paralizar un sector importante de la sociedad por los motivos citados en el párrafo anterior. Como lo dice Xavier Scheifler en su obra *Historia del Pensamiento Económico*:

El error inicial de los señores feudales fue de explotar al campesino, en vez de ayudarlo a explotar la tierra. La sociedad era concebida como un cuerpo en el que cada clase social tenía una función diferente que desempeñar. Los hombres libres se refugiaban en las Villas donde gozaban de la protección real, y los gremios lo reglamentaron todo con excesivo detalle: las horas y las condiciones de trabajo, la producción y los precios.⁶

En la antigua Roma por ejemplo, existieron los Patricios y los Plebeyos; en Grecia, los Espartanos, Iotas y Periecos; en la India, los Sacerdotes, *Vaisias* y Sudras; en la Nueva España, que posteriormente se constituiría como el México Independiente, se encontraban los Españoles Ibéricos, Criollos y Mestizos. Todos estos ejemplos de diversas clases sociales tenían la costumbre o la orden de un superior, incluso de entre ellos mismos, de no mezclarse con miembros de una u otra clase social, es decir, de no juntarse con alguna otra sociedad mas “baja” o mas “alta”; ya que quien lo hacía, no sólo recibía el rechazo por parte de sus semejantes, si no que era mal visto por todos los integrantes de un territorio, y traía con ello, el destierro y la pérdida de ciertos privilegios y derechos.

Y en nuestro país no fue la excepción, se encontraban los Coloniales, los Liberales, los Conservadores y los Populares revolucionarios, y por supuesto, más abajo los mestizos y los esclavos, estos últimos tratados como cosas y no personas, es decir, no poseían ningún derecho ya que eran asemejados como unos simples objetos. Igual de lamentable fue la situación en el sexo femenino, donde muchas veces sólo cumplían con su función de criar y tener hijos, y en

⁶ SCHEIFLER AMÉZAGA Xavier, *Historia del Pensamiento Económico*, Quinta edición, Ed. Trillas, México D.F., 2004.

muchos de los casos, vistas como simples objetos de placer sexual, utilizadas únicamente como esclavas, y propicio para venderse como si se tratara de mercancías.

1.2 REACCIÓN DE LA MUJER ANTE SU DISCRIMINACIÓN

Si bien se ha dado a lo largo del tiempo y en sus diferentes épocas y períodos, la división de las clases sociales, también surgió el pensamiento y las ideas que quedaron desafortunadamente arraigadas, de que la mujer es un ser inferior al hombre. Y aún a pesar de que se puede entender, que no todos tenemos recursos económicos bastos para poder satisfacer las necesidades que se nos presenten, lo que es impensable y vergonzoso es el hecho de que la mujer no sea tomada en cuenta por el hombre en ciertos sentidos, y uno de ellos, es el derecho a tener un trabajo.

Numerosos acontecimientos se han presentado en la historia que ponen en evidencia la discriminación que ha sufrido la mujer no sólo en el ámbito laboral sino en su vida diaria. Quizás el más fuerte, es el nacimiento del llamado movimiento “feminismo”, cuyo principal objetivo es clamar por los derechos y oportunidades de las mujeres, en relación con los hombres.

A continuación, transcribo un breve resumen de los movimientos feministas en el mundo, y su importancia e impacto que alcanzaron, gracias a su constante e incansable lucha por la exigencia de sus derechos.

El movimiento femenino “moderno” nació en los albores de la lucha por la igualdad y la emancipación, inmediatamente después de la independencia de EE.UU y de la Revolución Francesa, y las demás revoluciones burguesas que plantearon como objetivo central la consecución de la igualdad jurídica y de las libertades y derechos políticos.

La revolución francesa al igual que otras revoluciones, marcaban como objetivo primordial, la consecución de la igualdad jurídica y de libertades y derechos políticos. Pero pronto surgió la gran contradicción que marcó los inicios de las primeras luchas feministas: los logros conseguidos durante la revolución no afectaron a las mujeres, a pesar de representar éstas la mitad de la población en lucha por la libertad. En esta revolución veremos aparecer además del fuerte protagonismo de las mujeres en los sucesos revolucionarios, la aparición de las más contundentes demandas de igualdad sexual por parte de éstas. La convocatoria de los Estados Generales por parte de

Luís XVI se constituyó en el prólogo de la revolución. Los tres estados – nobleza clero y pueblo- se reunieron a redactar sus quejas para presentarlas al rey. Las mujeres quedaron excluidas y comenzaron a redactar las suyas propias. Con ello las mujeres, que se nombraron “el tercer Estado del tercer Estado” mostraron tener cara conciencia de ser un colectivo oprimido, y de cómo son éstos distintos estamentos los creadores y mantenedores de esta situación. En 1792, la inglesa *Mary Wollstonecraft* redactará en pocas semanas la famosa “Vindicación de los derechos de la mujer” donde se reivindicaba el acceso a una educación semejante a la de los hombres, para de esta manera desarrollar su propia independencia económica accediendo a actividades remuneradas. De esta manera las mujeres que habían comenzado exponiendo sus reivindicaciones en los cuadernos de quejas, acabaron afirmando orgullosamente sus derechos.

Sin embargo la Revolución Francesa supuso una seguramente inesperada derrota para la lucha feminista, ya que en 1794 se prohibió explícitamente la presencia de las mujeres en cualquier actividad política, guillotinando y mandando al exilio a las que habían sobresalido en su participación política.

La Revolución Industrial hace que el papel de la mujer quede aún más marginado que antes, tanto en su papel como esposa, como en el de madre. Las tareas domésticas, al no generar beneficios, se consideran no productivas. La mujer pierde prestigio en el mundo artesanal, comercial y agrícola, que antes había compartido con el hombre. La degradación de las mujeres coincide con la destrucción del clan comunitario y su sustitución por la sociedad clasista y sus instituciones: la familia patriarcal, la propiedad privada y el estado.

El nuevo sistema económico capitalista incorporó a las mujeres proletarias al trabajo industrial, pero en la clase burguesa fue completamente diferente, las mujeres quedaron enclaustradas en el hogar sin ninguna labor reconocida, lo que las llevó a experimentar con creciente indignación su situación de propiedad legal de los maridos y su marginación de la educación y profesiones, marginación que en muchas ocasiones conducía en caso de no contraer matrimonio, a la pobreza. En este contexto, las mujeres comenzaron a organizarse en torno a la reivindicación del derecho al sufragio. Pero tendría que pasar la Primera Guerra Mundial y llegar el año 1928 para que las mujeres inglesas fueran las primeras en conseguir el voto en igualdad de condiciones.

A mediados del siglo XIX comenzó a imponerse en el movimiento obrero el socialismo marxista, que articuló la llamada “cuestión femenina” en su teoría general de la historia y ofreció una nueva explicación del origen de la opresión de las mujeres y una nueva estrategia para su emancipación. Tal y como desarrollo *Friederich Engels* en “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado”, el origen de la opresión de las mujeres no estaría en causas biológicas, sino sociales. En concreto, en la aparición de la propiedad privada y la exclusión de las mujeres de la esfera de la producción social. En consecuencia, de este análisis se sigue que la emancipación de las mujeres irá ligada a su retorno a la producción y a la independencia económica.

A finales de los años sesenta, los valores que habían sostenido las ideologías liberales en el mundo capitalista comenzaron a desintegrarse y surgieron una serie de movimientos que ampliaron y radicalizaron la confrontación entre clases sociales. La opresión de las mujeres se desarrollaba en el hogar, que seguía siendo su ámbito prioritario de actuación, y en el trabajo con situaciones laborales discriminatorias a pesar de las leyes de igualdad, y por supuesto en una situación de desigualdad de oportunidades profesionales. Junto a esto, las mujeres de finales de los sesenta comprendieron que su sexo se había convertido en el elemento manipulable de la sociedad consumista, que las convertía y las convierte en objetos de y para el consumo. La sociedad occidental ha llevado hasta el extremo la degradación social

del ama de casa y la nueva libertad sexual, no es más que un engaño, puesto que el cuerpo femenino se convirtió en objeto de explotación para la libertad masculina.

Simone de Beauvoir constituye un brillante ejemplo de cómo la teoría feminista supone una transformación revolucionaria de nuestra comprensión de la realidad, y es que no hay que infravalorar las dificultades que experimentaron las mujeres para descubrir y expresar los términos de su opresión en la época de la "igualdad legal". Estas dificultades fueron expresadas por la estadounidense *Betty Friedan*, cuando dijo que el problema de las mujeres, es "el problema que no tiene nombre", y el objeto de la teoría feminista, fue justamente el de nombrarlo. *Betty Friedan* contribuyó a fundar la Organización Nacional para las Mujeres, una de las organizaciones feministas más importante de Estados Unidos.

Las mujeres descubrieron que dentro del seno de los grupos radicales pacifistas en los que muchas participaban pervivía la más antigua y arraigada de las opresiones: la de las mujeres. El nuevo feminismo, el feminismo radical por las multitudinarias marchas y manifestaciones y por los lúcidos actos de protesta y sabotaje que ponían en evidencia el carácter de objeto y mercancía de la mujer en el patriarcado.

Según el exhaustivo análisis de *Echols*, el feminismo radical estadounidense habría evolucionado hacia un nuevo tipo de feminismo para el que utiliza el nombre de feminismo cultural. Mientras que el feminismo radical lucha por la superación de los géneros, el cultural lo hace afianzándose en la diferencia. Dentro de la tipología establecida por *Echols*, encontramos el Feminismo Cultural estadounidense que engloba según éste, las distintas corrientes que igualan la liberación de la mujer, con el desarrollo y la preservación de una contracultura femenina: vivir en un mundo de mujeres para mujeres. Esta contracultura exalta el "principio femenino" y sus valores y denigra lo "masculino". También encontramos dentro de la tipología de feminismo de la diferencia, el Feminismo Francés de la Diferencia, que utiliza la herramienta psicoanalítica como forma de exploración del inconsciente, y lo utiliza a modo de privilegio para la reconstrucción de una identidad propia; y el feminismo Italiano de la Diferencia muy influido por el francés y el feminismo cultural estadounidense, que siempre mostró su disidencia respecto a posiciones mayoritarias del feminismo italiano; critican el feminismo reivindicativo por victimista y por no respetar la diversidad de la experiencia de las mujeres. A cambio proponen trasladarse al plano simbólico y que sea en éste donde se produzca la efectiva liberación de la mujer, del "deseo femenino".

Tras las manifestaciones de fuerza y vitalidad del feminismo y otros muchos movimientos durante la década de los 70, los años 80 se presentó bastante conservador, en parte por el triunfo de líderes ultra conservadores y en parte por el agotamiento de las ideologías que surgieron en el siglo XIX, todo esto unido al derrumbamiento de los estados socialistas. Aún así el feminismo no desapareció, ni mucho menos, pero sí sufrió grandes transformaciones. Los cambios cosechados provocaron una aparente merma de la capacidad de movilización de las mujeres, en torno a las reivindicaciones feministas, sin embargo, esto no significa un repliegue en la constante lucha por conseguir las reivindicaciones feministas. A parte de la imprescindible labor de los grupos feministas de base, ha tomado progresivamente fuerza lo que ya se denomina feminismo institucional.

En definitiva, los grupos de base, el feminismo institucional y la pujanza de la teoría feminista, más la paulatina incorporación de las mujeres a puestos de poder y a tareas emblemáticamente varoniles, han ido creando un poso feminista que simbólicamente se cerró con la declaración de Atenas de 1992, donde las mujeres

mostraron su claro deseo de firmar un nuevo contrato social y establecer una democracia partidaria.⁷

El movimiento feminista marcó un antecedente muy trascendente para las aspiraciones de todas las mujeres en el mundo, puesto que no únicamente la sociedad entera volteó y se interesó a verlas y a escucharlas, sino que comprendieron que se trataba de una lucha justa, de un derecho que a ellas, a las mujeres, también les corresponde ejercerlo, y que se les había o se les ha estado negando, coartando, limitando.

Gracias a todo ello, se abrió una amplia gama de oportunidades hacia la mujer, y una de ellas, medular para la presente investigación, el derecho a un trabajo, a que se le reconociera ya sea legal y constitucionalmente a la mujer dentro de determinado país, el derecho del trabajo, de no ser discriminada por el simple hecho de ser mujer.

Lamentablemente para el comportamiento y la conducta humana, cada que existe un cambio para bien, es porque algún mal ya ha traspasado y trastocado en la sociedad. En ese sentido, como vemos, fue necesario que un grupo de mujeres decididas y dispuestas a luchar contra quien fuese, comenzaran a velar por sus propios derechos, por exigir lo que les corresponde por el simple hecho de ser humanos, y de pertenecer al mundo en el que vivimos. De no ser así, la mujer en la actualidad quizás tuviera derechos de alguna forma limitados o con algún impedimento para ejercerlo en su plenitud.

Entonces, como vemos, tuvo que existir un movimiento feminista, una manifestación social que iniciaron las propias mujeres para reclamar sus derechos, ya que, de no ser así, los aparatos gubernativos y las autoridades no se hubiesen molestado siquiera en considerar algunos aspectos que se vinieron reclamando con dichos movimientos y en conclusión, se pudieran tener dos vertientes: una en el sentido de que todos los derechos que tiene el ser humano, se hubiera monopolizado para el hombre, y específicamente en el trabajo desde cualquier oficio hasta los cargos públicos; la otra, todavía un poco más viable, que la mujer trabajadora sí se le hubiese permitido laborar pero bajo condiciones muy

⁷ http://www.tnrelaciones.com/historia_feminismo/index.html 15 Enero 2011.

complicadas, con medidas muy ambiguas, innecesarias, burocráticas y complejas, tendientes a no permitir su sano desarrollo dentro de un trabajo.

Sin embargo, a pesar de que el movimiento feminista tuvo una importancia social muy grande, debido a que ello abrió las puertas para que millones de mujeres en todo el mundo se les considerara personas sujetas a una relación laboral, tuvo su lado oscuro.

Lo anterior debido a que si bien el movimiento de las féminas tuvo como principal objetivo "igualar" por así decirlo su derecho en comparación con el de los hombres, hubo dentro del mismo movimiento, un determinado sector, quienes se fueron a los extremos y olvidaron precisamente tal objetivo. Es decir, llegó a un punto en el que se alejaron de la real consigna que las llevó a la creación de tales movimientos y manifestaciones feministas, ya que de manera posterior dejaban de lado pugnar por sus propios derechos para arremeter de manera irracional frente a los varones.

Se presentaron casos en los que todo les aborrecía del hombre y miraban a éste con un ánimo de desprecio, odio, repugnancia, ira, coraje, etc., no les importaba el hecho de que los derechos laborales fuesen equiparados, sino que ya entraban a otro tipo de situaciones que mostraban la cruda realidad de que la mujer había estado por mucho tiempo, sometida y dominada por el hombre.

Por así decirlo, dentro del grupo y movimiento feminista, se creó una ideología de ir en contra del género masculino; de repudiarlo, sentir un grado de desprecio y de alejarse de él. Considero que si bien es cierto todo lo acontecido en la mujer tanto por razones históricas y en períodos antepasados, despertó en ella el deseo y las ganas de sobresalir por su propia cuenta, la idea que se viene comentando sobrepasó los límites.

Lo anterior debido a que se pierde el sentido de hacer toda esta clase de movimientos, que una vez logrado su fin, hubo quienes se desviaron del propósito fundamental que anhelaban y que al final de cuentas, sólo viene a propiciar más la discriminación. La mujer tiene los mismos derechos que el hombre ante la ley,

ambos deben ser tratados como iguales ante ella, y es por eso que no debe de discriminarse ni a una ni a otro. Sin embargo, es verídico que en nuestro país, no siempre se actúa conforme a lo dispuesto por el artículo cuarto Constitucional, específicamente en relación al asunto que nos ocupa, puesto que vemos que la mujer muchas veces no es contratada para un empleo por disposiciones o conductas de la empresa al margen de la ley.

Por esta razón, es claro que la mujer se sintió oprimida, excluida, apartada y sin ser tomada en cuenta en el campo laboral, ya que el grupo del género masculino dominaba y no la consideraba apta en muchos oficios, trabajos y profesiones, relegándola siempre a las labores hogareñas.

De ahí que se derivara todo lo acontecido, hasta inclusive, tomar esa actitud negativa respecto del hombre. Por lo tanto, es prudente aquí recalcar que la mujer estuvo y está en todo su derecho de ser escuchada, de luchar y clamar por las oportunidades que se le han negado, para que sea partícipe de un derecho que le corresponde, un derecho que la hará crecer como persona y beneficiar de manera directa su interés personal, patrimonio, esfera jurídica y económica; así también manera indirecta al beneficio del propio país; sin embargo, resalto también, que todo lo anterior, se debe hacer con límites, es decir, sin llegar a provocar algún menoscabo en la integridad del varón, pues no hay que olvidarnos que ambos géneros deben ser tratados iguales ante la ley.

2. ANTECEDENTES DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN MÉXICO

En nuestro país, la mujer ha venido tomando un papel protagónico dentro del campo laboral, ya que, a principios de Siglo XIX, la mujer en México no era considerada apta para trabajar, ya no digamos en empleos o trabajos determinados que pudieran desempeñar sin ningún problema, sino que simplemente no era vista como trabajadora activa, no se podía ni siquiera concebir a la mujer laborando y llevando sustento al hogar, simplemente era inaudito.

Más aún, en nuestro país, el machismo como gran problema social que posteriormente será tema de discusión de la presente investigación, se encuentra muy presente y arraigado en grandes partes de la República. Se le ve con complejos de inferioridad a la mujer; es en pocas palabras, quien debe de estar en casa ocupada con las labores y tareas del hogar, dejando al hombre el resto, el de trabajar, sostener y mantener a una familia.

Ideologías y pensamientos como los del párrafo anterior, desgraciadamente siguen presentes en las mentes de los hombres mexicanos. Las costumbres y tradiciones de nuestro país, en ese sentido, ha venido perjudicando a la mujer en su papel de trabajadora, ya que, como sabemos, la familia en los años de Independencia y todavía Revolución Mexicana ha sido idealizada siempre que el hombre trabaja y la mujer se queda en casa atendiendo a los hijos, preparando los alimentos, y en los quehaceres de la habitación conyugal.

Cuando una mujer por su propia cuenta, anhelaba y deseaba abrirse camino para hacerse de un empleo, de trabajar, sus posibilidades y aspiraciones eran truncadas y obstaculizadas debido a la poca credibilidad que en ellas había. O simplemente cortaban sus sueños de trabajar, cuando no eran contratadas, puesto que los empresarios y patronos preferían los servicios de un varón, pues evitaban según ellos, la problemática que representa la mujer en el ámbito laboral, por cuestiones de seguridad social (maternidad, incapacidad, etc.).

Afortunadamente, hoy en nuestros días, la mujer trabaja, la mujer se prepara e ingresa en las diversas instituciones educativas para ejercer una profesión, la mujer busca un empleo. Obligada en ocasiones por ser el jefe de la familia, y ser madre soltera, en muchos de los casos no le queda más remedio que tener que trabajar para mantener a sus hijos.

Son muchos supuestos que se pueden suscitar para que una mujer se vea en la necesidad de trabajar, pero indudablemente debemos tomar en cuenta que la mujer tiene todo el derecho a tener un trabajo digno y decoroso, siendo lícito.

Partiendo de ahí, comienzan entonces a hacerse notar ciertas clases de movimientos, manifestaciones, asociaciones entre mujeres que hartas de sufrir y soportar numerosas discriminaciones tanto laborales como de diversa índole, pugnan y luchan para que sean tomadas en cuenta.

No olvidemos que hasta antes de 1953, la mujer en México no podía participar en las elecciones, no podía ejercer su voto, y eso no significa otra cosa más que una desigualdad muy marcada en el género. Las tradiciones y costumbres mexicanas se han encargado de agravar aún más el problema, ya que se tiene la idea de que la razón de ser de la mujer es la maternidad.

Partiendo de la premisa anterior, errónea totalmente, la mujer entonces tiene restricciones de participación social, laboral, económica, cultural, por mencionar algunas. Y como se conoce de manera coloquial el dicho de que “el lugar de la mujer está en su casa”, que concluye con el cuidado del hogar y de los hijos.

Si bien los movimientos sociales y manifestaciones que han provocado las mujeres, ha ayudado para que sus derechos se les otorguen de la misma forma que al varón, hoy se encuentran presentes barreras y obstáculos que le impiden desarrollarse plenamente en el trabajo (hostigamiento sexual, contratos laborales condicionados, salarios bajos). Evidentemente los mencionados obstáculos obstruyen su crecimiento laboral y propician principalmente la discriminación a la contratación, educación, capacitación y lógicamente la salarial.

Durante los años cincuenta, el aumento de la mujer en el campo de trabajo ha venido incrementándose, pero de forma retardada, quizás por la concepción histórica que se tiene de la mujer en suelo mexicano, como lo establece la Chiapaneca ex Presidenta de Asociación Mexicanas de Mujeres Empresarias (AMMJE), Judith Yannini:

...Sin ir muy lejos, basta recordar como en el México Revolucionario, las “adelitas”, o soldaduras participaron en la búsqueda de un cambio en el país y, sin embargo, no pudieron romper con el esquema de la mujer de aquellos tiempos; la mujer abnegada

y sumisa, que debía permanecer en el hogar y cuidar de los hijos. Para ese entonces, la simple idea de que una mujer ocupara un papel más público, resultaba una amenaza, un insulto para la sociedad machista de aquellos tiempos.⁸

Resulta complicado entonces para la mujer, comenzar a levantarse después de tener una gran desventaja: las costumbres y tradiciones del mexicano, el machismo arraigado que se presenta a menudo y del cual la mujer ha tenido que lidiar con él, así como la serie de acontecimientos históricos que han marcado a la mujer como dependiente del hombre, impropia para poder sostenerse por sí sola mediante un empleo, entre algunos inconvenientes más.

La discriminación laboral de la mujer en México, es una realidad en la actualidad, y como más adelante se explicará, si bien no es tanto la agresión física como en tiempos pasados se ilustraba y se imaginaba a la mujer, siendo maltratada (situación que sin embargo, se presenta en nuestros días), es más ahora el tormento y coerción psicológica que aqueja a la mujer, que le impide el trabajar, es decir, se le prohíbe en base de amenazas, amagos, violencia psicológica, entre otros, por parte de su esposo para que se abstenga de tener un empleo.

Persiste la discriminación laboral hacia la mujer

La igualdad de oportunidades en el mercado laboral para las mujeres sigue siendo un tema pendiente, pues sólo 1% del total de las que trabajan en el país ocupa un puesto directivo.

Mercedes de la Maza, Directora de Fundación *Manpower*, señaló que las mujeres reciben en promedio 25% menos salario que los hombres que ocupan los mismos puestos, por lo que es necesario abatir el rezago que tienen en el mundo laboral.

Dijo que las mujeres sufren de diferentes tipos de segregación y discriminación en el trabajo.

Cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) establecen que 40.6% de la Población Económicamente Activa (PEA) son mujeres, es decir 17.5 millones, 12% de las cuales ocupan puestos gerenciales; 3%, directivos, y sólo 1%, la dirección general de una empresa.

Entre los tres factores determinantes para que ese género no tenga acceso a mejores puestos y salarios está la segregación ocupacional, que consiste en que las vacantes que tradicionalmente son masculinas, como ingenieros, taxistas y otras, se les niegan a las mujeres.

⁸ YANNINI Judith, *Mujer, sociedad y gobierno*, Dictada en el Primer Congreso Nacional de la Mujer: Abriendo espacios contigo. Tamaulipas 2001.

Barrera

invisible

También está el llamado fenómeno del "techo de cristal", barrera invisible en las empresas que obstaculiza que las mujeres entre 48 y 55 años se desarrollen profesionalmente y ocupen puestos directivos, apuntó De la Maza.

Una encuesta realizada por la bolsa de trabajo OCC Mundial, arroja que 69% de las profesionistas mexicanas consideran que no hay igualdad de oportunidades para obtener un empleo.

Acerca del principal motivo que impide el desarrollo de ese género, el sondeo destaca que 43% opinó que se debe a la falta de oportunidades; 29, a obligaciones familiares, y 24, a la sola condición de ser mujer.

Según cifras del INEGI, en el país existen 41 millones de mujeres en edad de trabajar (mayores de 14 años), 40% de las cuales están ocupadas.

Al cierre de 2007, de esos 41 millones, 45% realizaban trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar (amas de casa).

Respecto a la inserción laboral, el Instituto señala que 10.8 millones son asalariadas, 22 de cada 100 trabajan por cuenta propia, 10 no reciben pago alguno y 3 son empleadoras.

Benito Mirón Lince, Secretario del Trabajo y Fomento al Empleo del gobierno del Distrito Federal, informó por su parte, que el ingreso salarial promedio que perciben las mujeres capitalinas es de alrededor de mil pesos menos que los hombres, por lo que 1 millón 350 mil mujeres gana de 1 a 5 salarios mínimos.

De los más de 8 millones de habitantes del Distrito Federal, 4 millones 720 mil son mujeres, que representan 43.5% de la PEA de la capital del país, es decir 1 millón 847 mil.⁹

Conforme a los datos que maneja el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), con cifras del 2008, la mujer que alcanza la dirección general de una empresa está sólo en uno por ciento; es decir, es muy poco probable que esté al frente de un establecimiento una mujer, pero no por que no tenga la capacidad o habilidad de poseer dentro de muchas otras cosas, cualidades tales como: eficiencia en el trabajo, saber manejar personal a su mando, generar un ambiente sano de trabajo, por mencionar algunas, sino más bien por la idea arraigada que se tiene al pensar que una mujer no puede sola sostener y manejar una empresa, que siempre debe depender de un hombre.

Como podemos visualizar, con la página de referencia citada, son tres los factores fundamentales que determinan que la mujer quede estancada

⁹ <http://www.boletin-infomail.com/2008/03/persiste-la-dis.html> 19 Febrero 2012.

laboralmente hablando; el primero de ellos, y a mi criterio el más importante, la segregación ocupacional. La segregación ocupacional no es otra cosa sino la tendencia de adjudicarles al hombre y a la mujer trabajos o labores dentro de la estructura ocupacional, es decir, destinados por su sexo.

La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres por que se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor status y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir, no determinadas biológicamente.

El quehacer de hombres y mujeres surge con la división genérica del trabajo, ésta consiste en la asignación de tareas particulares a cada uno de ellos y se convierte en una estructura social en la medida en que ésta asignación impone constreñimientos a la práctica ulterior. Esta división se llega a sedimentar con la práctica hasta que adquiere el significado de normal social en la mayoría de las culturas; las mujeres cuidan a los niños porque “siempre” los han cuidado. Lo que tal vez empezara como una forma de organizar el trabajo adquiere una importancia normativa de tal forma que los valores acaban encarnándose en las tareas y en quién las realiza. La atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un “hombre” o una “mujer” en contextos específicos.¹⁰

La segregación ocupacional como podemos observar dada las explicaciones del artículo mencionado, arrastra consigo lamentablemente condiciones muy desfavorables para la mujer, puesto que el aumento de puestos de ascenso es escaso, aunado a que se les atribuye como tareas obligatorias para ellas, las domésticas y las llamadas, labores o “quehaceres” femeninos que incluyen, entre otras actividades, el cuidado de los hijos, la limpieza, preparación de los alimentos, entre otros. También se hace presente la constante movilidad de puestos dentro de una empresa o establecimiento así como la desigualdad salarial y la inestabilidad laboral, situaciones que en un período no muy largo, propician a que la mujer trabajadora caiga en un estado de desespero, desánimo y frustración.

Ahora bien, se hablaba de tres factores conforme a la cita a la que hago referencia. Ya explicado el primero de ellos, es decir, la segregación ocupacional,

¹⁰ <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf> 12 Febrero 2012.

entraré en el estudio y análisis del segundo, llamado el fenómeno “techo de cristal”, el cual consiste principalmente en que las mujeres trabajadoras que se encuentran entre los 48 y los 55 años de edad (pudiendo disminuir o aumentar ligeramente este rango de edad) se encuentran destinadas a quedarse estancadas laboralmente hablando, es decir, las empresas o los lugares de trabajo en el que se encuentran laborando, ponen una “barrera” invisible, que en otras palabras no es otra cosa más que obstaculizar e impedir que la mujer pueda ascender a algún puesto clave o directivo dentro del lugar de trabajo.

“El llamado 'techo de cristal', que es el freno que tienen las mujeres para avanzar laboralmente en instituciones y empresas, no ha permitido el avance de ese sector de la población hacia posiciones de más responsabilidad en la toma de decisiones...”¹¹

Este fenómeno sigue existiendo y se sigue presentando hoy en nuestros días, y su erradicación lamentablemente está lejos de concretizarse.

Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.¹²

El llamado “Techo de cristal” se maneja como una figura que ha quedado arraigada y se utiliza por costumbre en muchas de las empresas en las que mujeres trabajadoras forman parte de ellas. En la mayoría de los casos, las mujeres trabajadoras están destinadas a laborar en las mismas condiciones, con las mismas obligaciones y responsabilidades, con el mismo salario y sin la posibilidad de poder ascender de puesto o de incrementar su remuneración en un momento dado.

¹¹ <http://noticierostelevisa.esmas.com/df/360492/cdhdf-impide-techo-cristal-avance-mujeres> 11 Marzo 2012.

¹² http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm 10 Marzo 2012.

Finalmente, el tercer factor por el cual la mujer se ve imposibilitada a crecer económicamente así como en puestos de ascenso, es el de la escasa inserción laboral. En tablas que se anexarán a lo largo de la presente investigación, se dará cuenta de que como en muchos casos, millones de egresados no se ocupan laboralmente hablando en la carrera o licenciatura en la cual se prepararon. Y en el caso de la mujer empeora la situación, puesto que no sólo no se ocupan laboralmente hablando en su profesión si no que ni siquiera trabajan en otro campo u oficio.

La poca inserción laboral de la mujer, trae emparejada situaciones como las que se han comentado y se verán en su momento en este trabajo, como el caso del tema de la maternidad, el arraigo del mal pensamiento del hombre mexicano hacia la mujer, la idea del sexo “débil” que se tiene de las féminas, el machismo, entre otras.

De igual forma e inexplicablemente, el puesto que desempeña tanto un hombre como una mujer, no es igualmente remunerado. Es decir, si determinado puesto lo ocupa una mujer y un hombre, en muchos casos recibe menos salario la mujer. ¿Por qué? Porque se viola la igualdad salarial y la de retribución, trayendo y arrastrando con ello, numerosas violaciones no solamente a la Ley Federal del Trabajo sino a la propia Constitución Política. (Ver tablas anexas páginas 229 y 230)

La participación de las mujeres y los hombres en el trabajo, tanto doméstico como extra doméstico, es uno de los temas en donde la desigualdad de género es más evidente. Las diferencias en las oportunidades que tienen mujeres y hombres para acceder al trabajo remunerado se reflejan en las tasas de participación y se acentúan en características más específicas como la inserción laboral, el nivel de ingresos, la duración de la jornada laboral, etc.¹³

Como podemos darnos cuenta, este problema viene de mucho tiempo atrás, desde la aparición del hombre sobre la tierra y en general, de la raza humana, la mujer tomó un papel secundario, el de únicamente servir para la

¹³ http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas_descripcion.php?IDTema=6 22 Febrero 2012.

crianza de hijos, custodiar el hogar, ocuparse de labores domésticas, mientras que el hombre era quien traía alimento, y en general se hacía cargo de numerosas familias. Esta visión debe ser cambiada en la mente de los niños mexicanos, es decir, en las nuevas generaciones, ya que los hombres maduros que crecieron con esa errónea percepción, será difícil que cambien de parecer o vean de otra manera a la mujer trabajadora. Inculcar a los niños y jóvenes mexicanos es labor de todos y cada uno de nosotros.

2.1 MOVIMIENTOS Y ORGANIZACIONES SOCIALES DE LAS MUJERES

Se han creado movimientos sociales en las cuales se ha hecho partícipe la mujer, como es el caso de los grupos feministas, comentado en el subcapítulo anterior, que tienen como principal propósito el ejercer presión ante las autoridades para que las oportunidades laborales, así como la igualdad ante la ley, respecto del género masculino, se cumpla de manera eficiente, entre muchas otras cosas.

Si hacemos un balance de los últimos treinta años del movimiento feminista mexicano podemos constatar una serie de avances positivos de gran significación y que son comparables a los éxitos alcanzados por el movimiento feminista a nivel internacional. El feminismo ha adquirido presencia en los espacios públicos y ha podido con esto articular discursivamente sus demandas de género a nivel local, nacional e internacional. Gracias a sus intervenciones en el campo político, a través de reformas legales, proyectos para implementar políticas públicas y trabajo dentro de las ONG's ha logrado politizar las cuestiones de género y darles con esto un alto grado de legitimidad, al mismo tiempo que ha contribuido a institucionalizar ciertas formas de autonomía frente al Estado, los partidos políticos y otros actores sociales. También ha transformado el discurso político y cultural alcanzando con esto una aceptación social muy amplia para las políticas de género. A raíz de impulsar el proceso de democratización en los últimos años, ha logrado introducir a la agenda de la democracia la justicia de género así como ampliar los derechos políticos, sociales y civiles de las mujeres. A través de la institucionalización y profesionalización del movimiento, el feminismo ha adquirido reconocimiento, fuerza y legitimidad a nivel local, regional y transnacional adquiriendo así la capacidad de conformar políticas nacionales y globales apoyándose en la internacionalización de las políticas de género y en la institucionalización de los Estudios de Género en las Universidades.¹⁴

En base al texto que cito, podemos concluir que el movimiento feminista en México fue de suma importancia para las aspiraciones de la mujer en muchos sentidos. Obviamente el que interesa y nos preocupa y que guarda lazo con esta

¹⁴ http://www.globaljusticecenter.org/ponencias2005/zapata_esp.htm 14 Enero 2011.

investigación, es en el campo del trabajo. Si bien no de forma instantánea e inmediata se vieron resultados, es notorio el aumento de empleo en el género femenino, que se ha venido incrementando todavía más con el paso del tiempo, de forma paulatina (Observar la Tabla anexa en la página 226); sin embargo, a pesar de los logros obtenidos gracias a movimientos sociales, pacíficos claro está, ello no es suficiente para darle y situar a la mujer en donde verdaderamente se merece.¹⁵

No pretendo sobrevalorar, idolatrar o ubicar a la mujer asemejándola como un ser que debe ser siempre la víctima para de esa manera auxiliarla y poner la balanza a su favor, simplemente se hace un recuento histórico de lo que ha venido aconteciendo respecto de su situación social y evidentemente laboral, para poder entender la evolución que ha tenido y el por qué de que se le haya considerado y todavía se le considere, como alguien impropio para laborar, o haga sentir “incómodo” al varón, por estar a la altura de las exigencias, en cuanto a preparación, deseos y anhelos de poseer un empleo.

Pero no todo giró en torno al movimiento feminista en nuestro país, puesto que a lo largo y ancho de la República, existieron numerosos grupos y organizaciones sociales, creadas por mujeres con un espíritu de guerreras, con el propósito de reducir la desigualdad y velar por sus intereses que si bien es cierto en su momento fueron para ellas mismas, con el paso del tiempo se darían cuenta que en base a su esfuerzo y deseo de sobresalir, abrieron la puerta no únicamente para ellas o sus futuras generaciones, sino para toda la mujer mexicana que hoy en día es discriminada laboralmente por el sólo hecho de ser mujer.

Las organizaciones de las mujeres que existen en nuestro país tienen principalmente como fuente dos sentidos. Uno, basado en el grupo feminista que se centraba en la mujer como género, y el segundo, como una labor de beneficencia social; aquí aparecen las organizaciones con modalidad de

¹⁵ <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.asp> 22 Enero 2012.

voluntariado o de “esposas de”; en el año de 1975 se realizó un especie de recuento y registro de las organizaciones existentes, el cual incluía 210 organizaciones que se encontraban en el Distrito Federal. Si bien dichas organizaciones estaban agrupadas y conformadas según los objetivos que pretendían alcanzar, reinaba en mayor parte la de voluntariado y de beneficencia social.

En 1975 diversos grupos feministas se opusieron a participar en las actividades del Año Internacional de la Mujer, para no aparecer colaborando con el gobierno. No obstante, su ausencia en esos eventos los invisibilizó más. Por ello, en 1976 los distintos grupos decidieron formar la Coalición de Mujeres Feministas en torno a las demandas de maternidad voluntaria, la lucha contra la violencia sexual y la libre opción sexual. También en estos años aparecieron las primeras publicaciones feministas: "Cihuat" (1975), "Fem" (1976) y "La Revuelta" (1976).

En 1979 se creó el Frente Nacional por la Liberación y los Derechos de las Mujeres, FNALIDM, primera instancia unitaria de grupos feministas, sindicatos, grupos de lesbianas y de partidos de izquierda. Presentaron por segunda vez un proyecto de ley sobre maternidad voluntaria junto a la Coalición de Mujeres Feministas, iniciándose uno de los períodos más dinámicos del movimiento (80-81). El proyecto nunca fue discutido, por la presión de la derecha política y la jerarquía católica. Este fracaso desarticuló el FNALIDM y la Coalición se replegó.

En el período de mayor movilización se gestó una reunión masiva de organizaciones, que marcó un hito en la historia del movimiento de mujeres de México: el Primer Encuentro Nacional de Mujeres, realizado en noviembre de 1981 en Ciudad de México. Participaron alrededor de 500 mujeres de barrios, sindicatos, comunidades rurales, organizaciones populares, militantes de partidos políticos, promotoras de organismos no gubernamentales, como CIDHAL y Mujeres para el Diálogo, y grupos de comunidades eclesiales de base. Este Encuentro fue el inicio de una ola de reuniones, seminarios, foros y talleres de mujeres, proceso que caracterizó la primera mitad de la década. Inauguró, además, la reflexión y lucha de género en los sectores populares. Los ejes de la discusión fueron trabajo doméstico, trabajo asalariado, doble jornada, familia y sexualidad y participación política de la mujer.

Desde comienzos de la década del setenta, se habían fortalecido los movimientos y organizaciones populares independientes del control del gobierno. Estas organizaciones se aglutinaron en torno a la lucha por un lugar para vivir, el mejoramiento de los servicios públicos y, en general, por mejoras en las pésimas condiciones materiales de vida. Introdujeron, además, un elemento nuevo en la relación de la ciudadanía con el Estado: éste tuvo que enfrentar un interlocutor autónomo, sin dependencia de organismos gubernamentales.

La organización más representativa de este movimiento ha sido la Coordinadora Nacional del Movimiento Urbano Popular, CONAMUP, la que en su IV Encuentro Nacional definió a las mujeres como la columna vertebral del movimiento. Cuando el movimiento feminista vivía un tiempo de reflujó, en noviembre de 1983 se realizó el I Encuentro Nacional de Mujeres del Movimiento Urbano Popular, y por primera vez, sin la dirigencia masculina al frente, las mujeres sacaron a la luz sus problemas y llevaron el ámbito privado a la discusión pública. El 8 de marzo de 1984 convocaron a cientos de mujeres colonas que se manifestaron como sector demandando control de precios a los artículos de consumo básico. Esa celebración del Día Internacional de la Mujer fue la primera de una serie ininterrumpida y también por primera vez incorporó

demandas de mujeres del pueblo, cambiando el carácter y contenido que hasta entonces había tenido el evento.

Por otra parte, si bien no hay un balance de la actual organización de las mujeres campesinas, puede afirmarse que su presencia en el movimiento social de mujeres se ha visto fuertemente incrementada desde los ochenta.

En esos años surgieron importantes redes de mujeres, como la Red Nacional de Mujeres, la Red Contra la Violencia y por los Derechos de la Mujer, la Red Feminista Campesina, la Red de Educadoras Populares, las que lograron una vinculación nacional y permitieron un encuentro entre las demandas de género y las demandas propias de las mujeres de sectores populares. Este nuevo discurso, que aunó las perspectivas de género y de clase, fue gestándose junto con la realización de numerosos encuentros nacionales y sectoriales de mujeres y con la creciente movilización de las mujeres de los sectores populares. Es así como a mediados de esa década, puede hablarse de un movimiento amplio de mujeres en México, con participación de trabajadoras, mujeres populares y feministas.

Tras el Primer Encuentro Nacional de Mujeres (1981), se siguieron realizando Encuentros Nacionales Feministas, caracterizados por la diversidad de mujeres y organizaciones que asisten a ellos. En 1982 nació la Red Nacional de Mujeres y en 1986 la Coordinadora de Grupos Feministas para preparar el IV Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe. Este Encuentro se realizó en Taxco, en 1987, recibiendo a dos mil quinientas mujeres de todo el continente. Ofreció espacios para que discutieran los diversos grupos y tendencias existentes al interior del feminismo, en especial, el feminismo popular.

Al abrirse en 1989 la primera Agencia Especializada en Delitos Sexuales, se recolocó la discusión acerca de las posibles relaciones con el Estado. La propia Procuraduría de Justicia convocó a la formación de un Grupo Plural, integrado por feministas, políticas, funcionarias y diputadas de diversos partidos que trabajaron en un proyecto de reforma a la ley sobre delitos sexuales. Una diputada feminista de izquierda llevó a cabo el trabajo de convencimiento, inaugurando una alianza inédita entre mujeres parlamentarias. El proyecto de ley presentado por todas las diputadas fue aprobado en 1990.

En el VI Encuentro Nacional Feminista (1989), cerca de 350 mujeres representantes de 49 organizaciones se reunieron durante cuatro días para discutir sobre cuestiones básicas del movimiento feminista en el contexto de la lucha por la democracia y participar en talleres sobre temas como la problemática de las mujeres mayores, la salud física y mental, el derecho a la libre opción sexual, entre otros. Además plantearon la necesidad de una coordinación que considerara las diferencias entre las distintas mujeres y grupos. Nació entonces la Coordinadora Feminista del Distrito Federal, como alternativa organizativa que permitiera cierta representatividad.

En el espacio de la política, el grupo Mujeres en Lucha por la Democracia convocó a constituir una instancia unitaria para lograr que los partidos políticos llevaran mujeres a puestos de representación. Surgió así, en 1991, la Convención Nacional de Mujeres por la Democracia. Si bien los resultados fueron magros, fue un proceso importante que abrió la posibilidad de reunir a mujeres políticas, feministas, colonas, con gran participación de la Coordinación Feminista del Distrito Federal.

Al iniciarse los 90 se percibe la aparición de diversos grupos de mujeres en el país. Hay grupos feministas en 32 estados, en algunos se han abierto casas de la mujer o servicios de consulta sobre sexualidad o grupos de apoyo a trabajadoras y a mujeres golpeadas y aumentan los programas de estudios de género en los centros académicos.

Un registro de organizaciones realizado en 1992 en los Estados de Sonora, Yucatán y Distrito Federal, contabilizó 369 organizaciones de mujeres. Aquellas dedicadas al voluntariado seguían constituyendo un porcentaje importante del total (29%), seguidas por los grupos impulsados desde el gobierno en el Programa Mujeres en Solidaridad (21%), y las propiamente de género (19%). Menor peso tenían las organizaciones de campesinas, gremiales y académicas.

El análisis de 91 de estas organizaciones revela que un alto porcentaje fue creado después de 1980 (84%), y sólo el 4,4% antes de 1969, revirtiéndose la situación del catastro de 1975.

El VII Encuentro Nacional Feminista, realizado en octubre de 1992 en Acapulco, reunió a más de 400 mujeres provenientes de 15 Estados de la República que representaron a 97 organizaciones. Este Encuentro constituyó un rica instancia de discusión y reflexión en torno a la consolidación del movimiento en un contexto nacional marcado por el impacto de las políticas neoliberales, y al papel concreto de las feministas en la lucha por lograr la igualdad entre los géneros. Un importante aporte, resultado del taller de Políticas Públicas, fue la Propuesta de Acción Positiva. Este documento planteaba la necesidad de avanzar en el diseño y promoción de acciones en distintos ámbitos, la creación de una Ley de Iniciativa Legislativa Popular para hacer frente a la indiferencia de los partidos políticos ante las demandas de las mujeres, y exigía el establecimiento de una cuota mínima obligatoria de participación en todos los espacios de la vida pública para las mujeres, como forma de garantizar la igualdad entre los géneros.¹⁶

Los movimientos y organizaciones de las féminas que con el paso del tiempo se fueron acrecentando y ganando en número, marcaron la pauta y pusieron el ejemplo a seguir, para que miles de mujeres siguieran sus pasos. Organizadas para distintos fines, la mujer se hizo escuchar, se hizo notar, puesto que las necesidades lo ameritaban; ante las desigualdades de género, no le quedó más remedio a la mujer que agruparse, unirse por una sola causa, que si bien ya dentro de sus divisiones tenían diversos objetivos, el fin siempre era el mismo: que se garantizara la igualdad de género.

Ello fue importante para que con el transcurso de los años, se le abrieran las puertas a la mujer en el campo de trabajo, ya que, si bien es cierto hoy en nuestros días ha tomado un papel importante en el ámbito laboral, y son ellas, las mujeres, quienes inclusive ayudan en mayor parte a la productividad de una empresa o establecimiento, todavía queda mucho por hacer, en el sentido de que son muchas las partes de nuestro país donde se le discrimina a la mujer minimizando su preparación, deseos, ganas y aspiraciones de trabajar, de superarse y ser alguien destacado en su vida.

¹⁶ <http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/orga-1.htm> 15 Enero 2011.

Uno de los movimientos y organizaciones también importantes de la actualidad, es la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias (AMMJE), agrupación de mujeres empresarias quienes operan empresas de diversa capacidad económica y propician la idea de que las mujeres trabajadoras sean capacitadas para desempeñar algún puesto relacionado con la empresa.

La Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, A.C. (AMMJE) es una organización que agrupa a mujeres empresarias, propietarias o accionistas que participan en la operación de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Entre las mujeres empresarias existe una gran diversidad de creencias políticas, de ideas, de capacidades, de liderazgo, de posibilidades económicas y de necesidades de desarrollo, que nos permiten compartir experiencias y unirnos con un objetivo común: el fortalecimiento de la actividad económica de nuestras empresas; al tiempo que fomentamos nuestro desarrollo como mujeres en un marco de igualdad de oportunidades que nos permite conquistar espacios dentro de nuestros ámbitos sociales, políticos y económicos.

La asociación nace en Francia en 1945 como apoyo a las mujeres que tuvieron que hacerse cargo de las empresas que sus maridos, padres, hermanos o de los hijos durante la Segunda Guerra Mundial, en una época en que las mujeres no eran sujetas de crédito.

Hoy es una asociación que está presente en 53 países y agrupada a más de 60,000 socias internacionales lo que constituye una red de contactos de negocios a nivel mundial.

En México, esta asociación se fundó el 15 de Noviembre de 1965, como una filial de la Organización empresarial Internacional "*Les Femmes Chefs de Entreprises Mondiales*" por un grupo de mujeres comandado por Doña Blanca Rosa Álvarez, y conformada en la Ciudad de México, con una membresía de 20 socias (1965- 1989) y representándonos en diferentes países.¹⁷

Esta asociación de carácter internacional presenta una aportación importante para la mujer empresaria, ya que, como vimos en datos anteriores, la mujer empresaria tiene poco porcentaje de posibilidades de colocarse dentro de la dirección general de una empresa, y gracias a asociaciones como estas, se le capacita, adiestra e inculca en la mujer que pretende y tiene aspiraciones de laborar en una empresa ya sea de magnitud micro, pequeña, mediana o grande, a que desempeñe un buen papel.

17

http://www.ammjenacional.org/ammje2011/index.php?option=com_content&view=article&id=79&Itemid=105 19 Junio 2011.

Se pudiera pensar que esta asociación únicamente beneficia a la mujer que ha decidido ser empresaria y que sobretodo tuvo los medios y los recursos económicos necesarios para enrolarse en las filas de una empresa de tal magnitud como la que se comenta; sin embargo no únicamente beneficia a las féminas que son empresarias, puesto que precisamente, son estas empresas bajo el mando o la influencia de mujeres capaces e inteligentes, aptas para estar a la vanguardia de cualquier labor, quienes crean empleos y abren las oportunidades para que las mujeres laboren y tengan un trabajo seguro y estable.

Por eso, considero que esta asociación es de suma importancia para la mujer, y en sí, toda la serie de movimientos y organizaciones que han aglomerado numerosa cantidad de mujeres, que al final de cuentas, han optado por unirse por un sólo objetivo: que sus derechos sean reconocidos conforme a lo que la ley señala, no únicamente en lo escrito en el derecho positivo, sino en la práctica y la vida diaria que se presenta en nuestra sociedad. Y como es claro que la unión hace la fuerza, que unidos toma más seriedad todo el sentido de un grupo de individuos para lograr su objetivo, la mujer se conjunta, se agrupa, y está consciente de que así, podrá ser escuchada y lograr que la equidad de género sea respetada y cumplida, tal como lo establece el lema de el Instituto de Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias: “Solas invisibles, unidas invencibles”.

CAPÍTULO II: EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1. CONCEPTO.

El derecho laboral, es una rama del derecho social, y como tal, es de suma importancia no sólo para los trabajadores y patrones actualmente, sino, para toda la sociedad en general.

Como derecho constitucional, que se consagra y se alude con profundidad, tanto en el artículo 5º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la legislación respectiva (Ley Federal del Trabajo) el derecho laboral, también denominado derecho del trabajo, es un conjunto de normas jurídicas, tendientes a regular toda aquella relación obrero-patronal suscitada como resultado del trabajo y subordinación entre el primero, así como la dirección del segundo.

Desglosando la anterior definición, podemos iniciar estableciendo, que el derecho laboral, así como toda rama del derecho, es un *conjunto de normas*, puesto que emana de un derecho objetivo, el cual se allega de actos que se traducen en regular el comportamiento en este caso, del hombre en la sociedad. Es decir, se establece un conjunto de normas cuyo fin primordial será el de dar un cierto alcance, mínimo y máximo a los cuales se puede extender este derecho social.

Jurídicas, característica primordial de toda norma que viene a estar inmiscuida en el campo del derecho; pero, ¿Qué significa que una norma sea jurídica?, pues bien, del término de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra "*Jurídico*" significa "que atañe al derecho o se ajusta a él"¹⁸; poco claro entonces, lo jurídico significa que hay alteridad, es decir, que existe una pluralidad de sujetos que interactúan entre sí, que comparten puntos de vista y opiniones respecto de un tema en específico. Es entonces lo jurídico, lo que hace que una norma conglomere todos los enseres para que la población y la sociedad en

¹⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

general, se alleguen a ella, y a su vez, lo que distingue a una norma, en este caso jurídica, de las demás.

Tendientes a regular toda aquella relación obrero-patronal. Cabe aclarar que por obrero no únicamente se entiende aquella clase social como tal, definido por cuestiones históricas en nuestro país, como aquel rango de trabajadores en donde el trabajo arduo y constante, es su principal característica; debe entenderse por dicho término todo trabajador, y definido éste conforme a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”¹⁹.

Ahora bien, una vez definido y aclarado el punto respecto de lo que se entiende por trabajador en alusión al obrero, y siguiendo con el análisis de la definición planteada, dichas normas jurídicas vienen a regular entonces toda relación que se presente entre trabajador (obrero) y patrón.

Es lógico que donde haya una relación de dicha índole, siempre habrá diferencias, conflictos, problemas e intereses contradictorios, que hacen que dichas personas de manera respectiva, se involucren en esta rama del derecho, a fin de resolver sus controversias y velar por sobretodo, el resarcimiento de sus derechos y reparación tanto económica como social.

Luego entonces tenemos la última parte del cuerpo de la definición, que establece: *Suscitada como resultado del trabajo y subordinación entre el primero, así como la dirección del segundo.* Es decir, que el trabajador realiza su trabajo ya sea físico, intelectual o una combinación de ambos y sobre todo, el de estar a disposición y subordinación del patrón, quien debido a su calidad de rico

¹⁹ Ley Federal del Trabajo.

propietario, tiene el deber de retribuirle un salario justo y decoroso al trabajador, situación de mera utopía, ya que, como veremos más adelante, el salario en nuestro país no es muy bien pagado. No debemos de olvidarnos ni pasar por alto, que la subordinación es uno de los elementos importantes que necesariamente tienen que estar presentes para acreditar la existencia de una relación de trabajo.

2. DEFINICIÓN DE DERECHO LABORAL DE DIVERSOS PRECURSORES.

Una vez definido el derecho laboral con palabras de mi experiencia y a mi saber, abundaré acerca de cómo ciertos precursores de esta materia, tienen su particular punto de vista en relación con el derecho del trabajo.

Néstor de Buen, establece primeramente, que no todo el trabajo así denominado, encuadra o es objeto del derecho laboral, ya que como él mismo menciona, no todo trabajo interesa al mismo. En efecto, aquellos trabajos como los forzados, los no remunerados, las actividades ociosas, así como las ilícitas y todas aquellas prohibidas por la ley que atentan contra el derecho, la moral, las buenas costumbres y la buena fe, entre otras, no producen para efectos de la materia, motivo alguno de regulación.

Y define el derecho del trabajo, de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.²⁰

Como se observa, De Buen realiza no sólo el estudio del conjunto de normas a la que hice referencia con anterioridad, sino que introduce la cuestión de una prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales. Es decir, todo trabajo requiere de una remuneración a cambio, y además, al menos en territorio mexicano, el estado actual dentro del derecho laboral, sólo es objeto de regulación del mismo, aquel trabajo libre, esto en cuanto a la contraposición de

²⁰ DE BUEN L. Néstor, *Derecho del trabajo*, duodécima edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 131.

aquel trabajo realizado como pena, producto de la compurgación de un delito, cuya sanción, independientemente de la pecuniaria, en ciertas ocasiones se delimita y se asigna, al reo, cierto tipo de labores con el fin de reintegrarlo lo más rápidamente posible, a la sociedad.

A su vez, no es objeto de regulación de la Ley Federal del Trabajo, aquél trabajo que sea obtenido por medio de la fuerza, violencia, engaño, o en contra de la voluntad de quien lo realiza, ya que, a decir de Néstor De Buen, se estaría violentando la argumentación de que el trabajo que debe prestarse, debe ser libre.

Ahora bien, el especialista en la materia, Mario de la Cueva, expresa que el derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora. En referencia a lo anterior, describe que en ninguna otra ley en el mundo se ha marcado con la misma naturaleza de la nuestra, el derecho del trabajo, como un derecho de clase. Envuelve una serie de caracteres dentro de su definición, entre los que se destacan los siguientes:

- *La fuerza expansiva del derecho del trabajo.*- Es decir, De La Cueva describe cómo en nuestro país anteriormente el derecho laboral estaba permitido únicamente a ciertas clases sociales, esto con una remuneración propia. Esta fuerza expansiva lo llevó a enfrentarse a los dueños tradicionales de la energía humana de trabajo, o sea, los civilistas y mercantilistas.

- *El derecho del trabajo es derecho unitario compuesto por varias partes.*- Básicamente, nos menciona lo siguiente: “el derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros...”²¹

²¹ DE LA CUEVA Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, décima sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 224.

Con la mención de estos caracteres, De La Cueva, nos hace referencia a que el derecho laboral, si bien parte o nace de un fundamento, va más allá de una simple definición, involucra no sólo aspectos de carácter histórico, social, económico y cultural, pues también tiene que ver dentro de cada nación, la forma en que evolucionó el concepto de trabajo y claro, las vertientes que se originaron en cuanto a la forma de riqueza de cada región, puesto que mucho deriva de aquí, la solvencia y la cuestión salarial, que lógicamente beneficia e importa al trabajador. Como analizaré de manera posterior, en relación a lo establecido por De La Cueva en sus caracteres, es esencial su estudio para poder explicar y definir cuales vienen siendo las principales fuentes del derecho del trabajo, así como su debida interpretación, sin dejar de lado, su aplicación por razón, tanto de la materia, espacio y del tiempo.

Por otra parte, el autor y experto en la materia, José Dávalos, a su vez, define al derecho del trabajo, como: “Conjunto de normas jurídicas, que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.²²

Una definición bastante práctica, puesto que aglutina tanto las normas jurídicas como el objeto del derecho laboral, que tiende a conseguir un equilibrio para quienes se encargan de distribuir justicia laboral y sobre todo, de quienes la solicitan o requieren.

Dado los estudios de Dávalos, se reflejan también algunas cuestiones necesarias para poder llegar a una definición. Estas cuestiones son criterios que se utilizan para facilitar el poder llegar a un acuerdo conforme a los intereses de las partes que intervienen, principalmente dentro de un procedimiento o juicio laboral en este derecho social (Trabajador y patrón).

Dichos criterios que cita Dávalos en su libro, por obra de Juan M. Galli, son principalmente, los siguientes:

- I. Criterio de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo.

²² DÁVALOS José, *Derecho del trabajo I*, novena edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 43.

II. Criterio referente al contrato de trabajo.

III. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.

Estos criterios son de suma importancia puesto que manejan diversas facetas que pueden encontrarse dentro del derecho laboral, es decir, abarca complementaciones de aspectos generales, pasando por los contratos de trabajo, sean éstos colectivos o individuales, así como las relaciones suscitadas producto del mismo, y nos muestra una idea de los diversos puntos que estudia nuestra materia.

3. FUENTES Y CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.

Definido lo que se entiende por derecho del trabajo o derecho laboral, es oportuno precisar, las diversas fuentes que forman parte y atañen a este derecho social y que, conforme a todo derecho, dichas fuentes no escapan nunca a la creación de esta ciencia social.

En palabras claras y concisas, fuente, denota el origen o principio de algo. Proviene del latín "*fons*", que significa manantial de agua que brota de la tierra.

3.1 FUENTES EN EL DERECHO.

En la ciencia jurídica y en todas las ramas del derecho, se clasifican dichas fuentes, principalmente en tres: las fuentes formales, las fuentes históricas y las fuentes reales.

Las fuentes formales abarcan toda la cuestión de los procesos a través de los cuales se forma y se crean el conjunto de normas jurídicas.

Las fuentes históricas, constituyen todos aquellos documentos incluyendo textos, libros, leyes, escrituras, entre otros, donde se establecen las leyes o el conjunto de ellas.

Y finalmente, las fuentes reales, aquellas que determinan el contenido de lo que viene siendo la norma jurídica como tal.

Principalmente podemos enunciar de manera taxativa, las principales fuentes del derecho de manera general, tales como: Ley, costumbre, jurisprudencia, principios generales del derecho, doctrina, equidad, declaración unilateral de la voluntad. Sin embargo, como veremos a continuación, cada rama del derecho posee sus propias fuentes, que lo caracterizan e identifican de las demás, y en el derecho laboral, no es la excepción.

3.2 FUENTES EN EL DERECHO LABORAL.

Como se mencionó anteriormente, el derecho laboral como rama autónoma, posee a su vez, sus propias fuentes, las cuales a continuación se describen.

Según el autor José Dávalos en su libro “Derecho del Trabajo”, las fuentes del derecho laboral están consagradas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la postre establece lo siguiente:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.²³

Como puede apreciarse, el precepto legal antes citado establece que cuando la ley no sea lo suficientemente explícita, así como sus reglamentos, las subsecuentes fuentes están a la mano para interpretar el sentido de la norma en materia laboral.

Luego entonces, podemos deducir que entre las principales fuentes formales del derecho laboral se destacan:

- La ley, es decir toda legislación, incluyendo la ley reglamentaria, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los diversos tratados internacionales suscritos por nuestro país en la materia de trabajo.

²³ Ley Federal del Trabajo.

- La analogía.
- Los principios generales que deriven de los ordenamientos previamente citados.
- Los principios generales del derecho.
- Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

Como una adición a la clasificación de fuentes, diversos autores han considerado también, otro tipo de fuentes del derecho laboral, que son las siguientes:

- El contrato colectivo de trabajo.
- El contrato individual de trabajo
- El contrato-ley.
- El reglamento interior del trabajo.
- El laudo constitutivo colectivo.

Sin embargo, la anterior clasificación no está peleada y podría encuadrarse sin ningún problema, dentro de la clasificación de las fuentes formales de manera específica en la ley, ya que como se desprende, los contratos, tanto individuales como colectivos, reglamentos interiores de trabajo, el contrato-ley y el laudo, se encuentran contemplados y definidos dentro de la propia Ley Federal del Trabajo.

Dichos documentos como lo son el contrato individual de trabajo y el reglamento interior del mismo, delimitan la forma en que, se tiende a desarrollar y a especificar las condiciones de trabajo, su jornada, su salario, diversas prestaciones, vacaciones, etc. Es decir a lo que tiene derecho cada trabajador, derivado de una relación de trabajo, así como sus obligaciones inherentes al mismo.

Se estudiará ahora de manera paulatina, cada una de las fuentes formales que fueron citadas previamente.

La Constitución.- No sólo es la norma fundamental en todo el país, sino que es fuente suprema de cualquier rama del derecho de que se trate, puesto que de ahí se consagran, los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora. Principalmente destacan el artículo 5º y 123 apartados A y B de nuestra Carta Magna:

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 sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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 las fracciones I y II del artículo 123.

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

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

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...
- B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores²⁴:

Sin olvidar otros preceptos constitucionales, el artículo 5º y 123, son los que principalmente establecen, la garantía constitucional, que es la del trabajo.

Ley Federal del Trabajo.- Esta ley es reglamentaria del extracto citado del artículo 123 apartado A de la Constitución, y a ella se refiere el artículo 133 de nuestra ley suprema al aludir a las leyes del Congreso de la Unión, de la siguiente manera:

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.²⁵

Reformada en pocas ocasiones, la Ley Federal del Trabajo, constituye junto con la Constitución Política, el pilar de la fuente del derecho del trabajo.

Tratados Internacionales.- Los tratados internacionales que México halla suscrito en materia del trabajo, constituyen también parte de la legislación laboral suprema del país, que como se sabe, dichos tratados se encuentran y se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales, por encima de las locales, y sólo debajo de la propia Constitución Política. Según el artículo 6to de la Ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales serán aplicables a las relaciones labores, en lo que beneficien al trabajador. “Artículo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”²⁶

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional;

²⁵ *Ibidem.*

²⁶ Ley Federal del Trabajo.

por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve. ²⁷

Sin embargo, a pesar de la disposición a la que hace referencia el artículo anterior, en la práctica, ya sea en los tribunales laborales, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es poco común que sea presentado en defensa del trabajador, algún tratado internacional del cual, México forma parte y beneficie al mismo.

La analogía.- Por analogía debemos entender, la acción de adecuar o encuadrar algún supuesto, cuando no se encuentre explícitamente en alguna norma jurídica, legislación o código. Es decir, es aquel recurso por excelencia, donde constantemente es utilizado para llenar los vacíos o lagunas, que se presenten ante la ausencia de ciertas disposiciones en casos concretos y particulares.

²⁷ <http://adi-udem.blogspot.com/2009/05/tratados-internacionales-se-ubican.html> 27 Octubre 2010.

Para tal suceso, es necesario que haya un caso semejante al que se nos tiene planteado, para lograr así, adecuar la norma al caso en específico; es decir, tener una especie de antecedente que nos sirva y sea útil, al aplicar la analogía.

Sin embargo, no necesariamente lo anterior es obligatorio, puesto que cada caso en lo particular, varía dependiendo de algunos elementos, entre ellos, modo, tiempo, lugar, circunstancias, territorialidad, etc.

Los principios generales del derecho.- Los principios generales del derecho, como fuente formal, que establece el citado artículo 17 de la ley reglamentaria, atañe a toda las materias del derecho, no únicamente a la nuestra.

La existencia de dichos principios se encuentra consagrada en el artículo 14 de nuestra Carta Magna y principalmente tienen como función primordial, utilizar un razonamiento lógico-jurídico y aplicarlo a un caso en concreto; así como la debida interpretación de la norma en cuando a su espíritu que fue motivo para su creación por parte del legislador.

La Jurisprudencia.- Es el desentrañamiento de la norma. Es la actividad jurisdiccional por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito, consistente en tesis sustentadas en las ejecutorias, que auxilian tanto a los litigantes, como jueces, a una interpretación adecuada, cuando por motivo de la aplicación de una norma, exista controversia o haya despertado polémica, a tal grado, que no sea posible resolver cuestiones de fondo dentro de un procedimiento con la simple lectura de determinado artículo o numeral, así como conceptos y nociones oscuros y ambiguos. La jurisprudencia se forma de la siguiente manera:

Cuando los ministros resuelven los casos que se someten a su consideración, ya sea en el Pleno o en las Salas, establecen criterios sobre la forma en que debe interpretarse la ley. Cuando existen cinco de estos criterios iguales y consecutivos se crea la jurisprudencia, misma que obliga a todos los órganos jurisdiccionales del país a aplicar la ley con ese criterio. Sin embargo, no sólo la Suprema Corte, sino también los Tribunales Colegiados y el Tribunal Electoral pueden establecer criterios de interpretación que son igualmente obligatorios para todos los jueces del país. Los principales casos en que puede crearse la jurisprudencia son cuando se resuelven los

amparos en revisión o directos. La otra manera que existe para crear jurisprudencia es a través de la resolución de una contradicción de tesis. Ésta puede producirse entre dos Tribunales Colegiados de Circuito o entre las Salas de la Suprema Corte de Justicia.²⁸

De la Jurisprudencia de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados de Circuito

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 192.- La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

Artículo 193.- La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.²⁹

La costumbre.- La costumbre, conforme a la obra de Dávalos, se define: “un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta, como jurídicamente obligatorio”³⁰. Ciertos autores han venido delimitando de cierta manera la costumbre, puesto que en sus estudios doctrinales establecen que el proceso de la costumbre para la aplicación del derecho, no sólo laboral, sino en general, es lento.

²⁸

<http://www.scjn.gob.mx/CONOCE/QUEHACE/LAJURISPRUDENCIA/Paginas/queesjurisprudencia.aspx> 21 Octubre 2010.

²⁹ Ley de Amparo.

³⁰ DÁVALOS, José, *Op. Cit.*, p. 79.

Sin embargo, muchas veces las acciones reiteradas por la sociedad, obligan a la propia autoridad, a regular en ese sentido la costumbre, puesto que como sabemos, el derecho es dinámico, cambiante y no estático, conforme a las necesidades que la población en general vaya necesitando. Y en consecuencia, no sólo el derecho evoluciona, sino también la sociedad junto con él.

La equidad.- Es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto. La equidad juega un papel importante en el derecho, ya que, ella significa según la Real Academia de la Lengua: “Justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva”³¹.

Una segunda definición que interesa al derecho, versa de la siguiente manera: “Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley”³². Por lo anterior, la equidad pretende llegar a la justicia, y es ahí, donde existe un vínculo que la identifica como fuente formal del derecho laboral.

3.3 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.

El derecho laboral mexicano, está clasificado como diversos autores lo señalan, dentro de la rama del derecho social.

Los grandes estudiosos y eruditos del derecho, clasifican las diferentes ramas del derecho, principalmente, en tres, a saber: el derecho privado, el derecho público, y el derecho social.

Si bien es cierto la anterior clasificación no es estricta ni taxativa, también lo es que en la actualidad y por ser el derecho una rama que involucra la conducta del hombre en la sociedad, ha evolucionado trayendo consigo nuevas divisiones y

³¹ Real Academia de la Lengua Española.

³² *Ibidem*.

subdivisiones, que se pueden clasificar dentro de uno o más ámbitos para efectos de identificar de manera más precisa, determinado campo o rama del derecho.

El derecho laboral, como anteriormente mencioné, se desenvuelve dentro de la rama social, puesto que importa no sólo a los principales sujetos de una relación de trabajo, como lo es el trabajador y la clase obrera, así como el patrón, sino a toda la sociedad, puesto que el trabajo es un derecho, al cual tienen acceso todas las personas, siempre y cuando éste sea lícito.

Sin embargo, en base a lo anterior, el derecho laboral recoge ciertos conceptos e instituciones de las otras ramas del derecho. Siempre se ha colocado al derecho civil y mercantil como parte del derecho privado, por intervenir particulares entre su ámbito y campo de trabajo; a su vez, el derecho penal, fiscal, constitucional, administrativo, por mencionar algunos, son vinculados con el derecho público, por la relación existente entre el particular y el Estado como autoridad.

En cuanto al derecho laboral, se sabe que a lo largo de sus estudios ha sido introducido dentro del derecho social, pero, no debemos olvidarnos que recurre de manera indirecta a los demás campos; es decir, toma diversos conceptos, instituciones jurídicas y definiciones que pertenecen a otras ramas.

Por ejemplo, al hablarse de contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, se toca un tema trascendental en el derecho privado: los contratos, el acuerdo de voluntades, las relaciones jurídicas obligatorias.

De la misma manera, entre las diversas autoridades que intervienen en los juicios laborales, están las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Los Tribunales Laborales que son autoridades dependientes del Gobierno, y por consiguiente, involucran ya al derecho público. Por consiguiente, podemos decir, que estrictamente el derecho laboral es una rama del derecho social pero considerado en una forma más moderna, se podría

considerar mixto, puesto que como se mencionó, recoge conceptos y nociones tanto del derecho privado como del público.

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Todo derecho en su diferente campo, exige la existencia de los principios que vienen a caracterizarlo y diferenciarlo de entre los demás. Estos principios de los que hago mención, son evidentemente procesales y durante su utilización, auxilian en este caso al derecho laboral, para que se desarrollen de manera expedita y eficaz, los juicios y procedimientos antes las autoridades correspondientes.

Los principios del derecho laboral están consagrados en la propia Ley Federal del Trabajo, en su numeral 685, que establece lo siguiente:

“Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...”³³

Como podemos observar, los principios que se mencionan a simple vista del derecho del trabajo, es que debe ser público, gratuito, inmediato, oral y se iniciará a instancia de parte.

A continuación, explicaré de manera breve, los principios enunciados en la Ley Federal del Trabajo.

Público.- El derecho del trabajo, durante su proceso será público, es decir, que cualquier persona es libre de acceder y conocer, el desarrollo de un procedimiento, de un juicio laboral llevado a cabo dentro de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean éstas locales o federales, y lo mismo se observará

³³ Ley Federal del Trabajo.

dentro de los Tribunales y la Procuraduría del Trabajo; ya que, como se dijo anteriormente, el derecho del trabajo es un derecho social, que interesa a toda la sociedad.

Como excepción a lo anterior, la propia ley es clara al establecer, que la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que las audiencias que se celebren, serán a puerta cerrada, cuando lo amerite la moral y las buenas costumbres. En relación a lo anterior, la ley establece lo siguiente: “Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada, cuando lo exige el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”³⁴

Gratuito.- El proceso del derecho del trabajo será siempre gratuito. Su desarrollo no implica costo alguno para las partes. Aunque a pesar de la disposición previa, en la práctica se puede observar que para el desahogo de ciertas pruebas como lo son las periciales, los medios necesarios para la ejecución de un embargo, etc., llevan un costo para el patrón. Aunque a decir verdad, estrictamente el desarrollo del proceso, es y debe ser gratuito.

Inmediato.- El proceso deber ser inmediato. En palabras concisas, este principio se refiere a que el Juez (Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje) en el tribunal laboral, debe estar en contacto con las partes, a efecto de que no se suscite alguna irregularidad o anomalía dentro del proceso.

Cabe aclarar que el hecho de que no obstante se utilice el concepto de “inmediato”, en la práctica, los juicios no sólo los laborales, si no en la mayoría de las ramas del derecho, muchas veces se ventilan en un período de tiempo considerable. Quizá sea por falta de personal, o exceso de trabajo de las autoridades laborales que no les permite cumplir con los términos fijados en la propia ley para el desahogo de un proceso.

³⁴ *Ibidem.*

Oral.- El artículo en cuestión, establece que el proceso del derecho del trabajo será “predominantemente oral”. En efecto, el desarrollo de una audiencia en materia laboral, es oral. Al realizarse la audiencia a que hace referencia el artículo 873, de conciliación, demanda y excepciones, se puede observar que los actores y demandados, a través de sus apoderados legales, tienen el uso de la voz, ya sea cuando se ratifica la demanda, cuando se contesta la misma, y en vía de réplica y contrarréplica, etc.

Al final de cuentas, todo lo que se habla y de manera verbal se expresa, se asienta por escrito mediante acuerdos, y actas, que escribientes y secretarios se encargan de realizar. Esto, para efectos de que lo que se expresa de manera verbal, tenga un sustento y se conserve para tener una certeza jurídica e integrar debidamente expediente para que conste legalmente.

Instancia de parte.- Contrario a que debe efectuarse de oficio, el proceso laboral inicia siempre a instancia de parte; es decir, que el actor quien es el trabajador, provoca la actividad jurisdiccional, al interponer una demanda en contra del patrón, ya sea persona física o ya sea persona moral. Por consecuencia, no pueden obligar a que el trabajador, sin su voluntad y consentimiento, inicie un juicio para reclamar lo que conforme a la ley le corresponde.

La anterior descripción de los principios procesales que conforman al derecho del trabajo no es definitiva, ya que diversos doctrinistas a lo largo de sus estudios y de sus obras, han considerado otros principios, de los cuales haré una explicación breve a fin de complementar más los principios rectores de este derecho social.

Principio de impulso.- Este principio consiste en la presión ejercida por alguna de las partes, para que continúe la marcha del proceso, hasta su siguiente etapa. Por regla general, se entiende que este principio es impulsado por la propia parte, y excepcionalmente, es impulsada de oficio.

Principio de Inmediatez.- Este principio procesal consiste en que el Presidente de la Junta respectiva debe estar en contacto directo con las partes, y sobre todo con sus pruebas, es decir, que realmente exista una inmediatez, que no haya obstáculos ni trabas a lo largo del proceso.

Principio de igualdad procesal.- La autoridad laboral debe dar a las partes las mismas posibilidades, sin dar ciertas ventajas o facilidades, así como privilegios o favoreciendo durante el juicio a uno de ellos.

Sin embargo, este principio merece una especial atención respecto de los demás, ya que, si bien, explicado el mismo, nos da a entender que no debe haber superioridad de una de las partes sobre la otra durante el desarrollo de un juicio; en la propia Ley Federal del Trabajo, se establecen ciertas disposiciones que favorecen al trabajador, y algunas otras conforme a las nuevas reformas, que vienen a dar cierta ventaja al sector patronal.

Principio de publicidad.- Dicho principio va referido a que implica la posibilidad para que el público en general, o cualquier interesado, pueda presenciar el proceso, es decir, que como su nombre lo indica, se haga público, a excepción de los casos que la ley expresamente señale. Es similar al principio procesal explicado anteriormente, llamado público.

Principio de formalidades.- Uno de los más importantes principios, puesto que va referido a que durante el proceso, se llevan a cabo las directrices de fondo y forma por la cual gira o funciona dicho proceso, tales como la competencia, la personalidad de las partes, la adecuada representación legal y en su caso, la vía ante la cual se presenta determinado escrito en cada caso en concreto.

Principio de concentración.- Significa que el proceso laboral tenga lugar en una serie de actuaciones que se suceden sin solución de continuidad y sin plazos que lo interrumpan, es decir, que se lleve a cabo de una forma continua y expedita.

5. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Los elementos de la relación laboral tienen una función básica y esencial en el derecho del trabajo, puesto que con su identificación, es posible determinar si efectivamente existe o no una relación de tal grado.

A lo largo del estudio de este derecho social, se ha logrado identificar conforme a investigaciones y análisis de diversos autores, así como ciertas tesis, los elementos que conforman el nacimiento de una relación de trabajo, que principalmente se clasifican en tres.

La prestación de un trabajo personal, el pago de un salario y la subordinación que posee el trabajador hacia el patrón, son los elementos necesarios requeridos para acreditar, que hay una relación de trabajo. Sin embargo, dicha relación se puede manifestar mediante algún otro elemento secundario, como lo es, el horario, la categoría del trabajador, condiciones de descanso del séptimo día, vacaciones, etc.

En las juntas de conciliación y arbitraje durante el desarrollo de un juicio, sucede en la práctica, que el abogado avoque negación o aceptación de la relación laboral, carga de la prueba, entre otras tácticas jurídicas por parte de los litigantes, para desvirtuar o comprobar la existencia de una relación laboral, lo que implicaría en su caso, el pago de las prestaciones a que el trabajador tiene derecho en caso de obtener un laudo favorable a sus intereses.

De ahí la importancia que representa poder acreditar la existencia de tal relación, ya que, de no ser posible demostrarla, no dará cabida al reclamo de diversas prestaciones que conforme a la ley tiene derecho todo trabajador, pues carecerá de sustento jurídico.

Antes de explicar los citados elementos que conforman una relación de trabajo, transcribiré un extracto de una resolución de amparo directo, insertada en

la obra de Francisco Breña Garduño, en donde se establecen los elementos *Sine Qua Non* de la relación laboral.

RELACIÓN LABORAL, ELEMENTOS SINE QUA NON DE LA. Acorde a lo dispuesto por el art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, la existencia de una relación laboral requiere del cumplimiento de tres requisitos: 1. la prestación de un trabajo personal; 2. la subordinación del trabajador a un patrón, y 3. el pago de un salario. De faltar uno de estos elementos la relación laboral no se integrará.

En el asunto en estudio el quejoso prestó un trabajo personal; sin embargo, no basta la prestación de un servicio personal y directo, sino que además debe haber una subordinación jurídica que implica que el patrón se encuentre en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico y mental, o de ambos géneros, del trabajador; la relación de trabajo se manifiesta mediante otros elementos: categoría, salario, horario, condiciones de descanso del séptimo día, vacaciones, etc. por lo que no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral con el servicio que presta el actor de la demanda, quien, aun cuando tiene superiores jerárquicos a quienes obedecer dentro de la empresa demandada, sigue dependiendo directamente de la que lo contrató, la cual le paga su salario y lo envió a trabajar con la demandada...

AD laboral 334/89, Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, mayoría de votos de los magistrados José Luís Gómez Medina y Augusto Benito Hernández Torres, en contra del voto particular del magistrado Ángel Gregorio Vázquez González, quien sostuvo la procedencia del amparo y protección de la justicia federal en favor del quejoso.³⁵

5.1 PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL.

Uno de los elementos de una relación laboral es el siguiente: que exista una prestación de un trabajo personal por parte del trabajador. Es indispensable que el trabajo que se desempeña, sea personal y a su vez directo, es decir, que sea precisamente el mismo trabajador quien haga el trabajo y no otra persona en su lugar o en su “representación”, ya que de no ser así, el trabajo que se presta por parte del obrero no sería llamado trabajo personal.

Dicho trabajo como se mencionó anteriormente, puede ser actividad humana ya sea material o intelectual, o combinación de ambos pues si bien es cierto que el esfuerzo físico desgasta e implica una fuerza exterior por parte del cuerpo, cierto también es, el hecho de que un trabajo intelectual conlleva

³⁵ BREÑA GARDUÑO Francisco, *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, sexta edición, ed. Oxford, México, 2007, pp. 30 y 31.

esfuerzos mentales así como una gran concentración, previa especialización o grado de estudio en determinado campo o área.

Es por eso que muchas veces se excluye o se hace menos a la mujer, considerando que no es apta para ciertas actividades que le son asignados al hombre, puesto que físicamente si bien es cierto éste último posee ventaja, también lo es el hecho de que el trabajo comprende una amplia gama de actividades, pudiendo abarcar desde el intelectual, de organización, asesorías en diversas áreas, administración, hasta intendencia, limpieza, etc.; sin embargo, se pierde de vista que hay trabajos que son perfectamente compatibles y acorde a las habilidades, destrezas y capacidades de la mujer en cualquier área de trabajo.

Es claro el elemento al afirmar que debe ser personal, puesto que sería ilógico pensar que se contrate a un trabajador y fuera otro quien realizara su labor; a su vez, el trabajo personal es necesario cuando se contrate por ejemplo a un deportista, a un músico, a un pintor o escultor, ya que de ser otra persona quien realizara el trabajo, simplemente no se hubiera contratado o el trabajo a realizar no daría el mismo resultado deseado por quien contrató.

5.2 SALARIO.

El siguiente punto a analizar, es uno de los elementos más importantes en una relación laboral, y que es de suma importancia por obvias razones al trabajador, es decir, el salario.

Salario viene del latín "*salarium*", que significa sal, puesto que en la antigüedad una parte del pago se hacía en sal, generalmente a las personas que realizaban labores domésticas. El salario en nuestro país ha sufrido algunas modificaciones con el paso del tiempo, y conforme a las legislaciones laborales de 1931 y de 1970, a este elemento de la relación de trabajo, se le han agregado prestaciones, a fin de que al trabajador se le retribuya de una manera más remuneradora y placentera para su causa.

Es importante señalar que, el salario es el fruto del trabajo realizado, es decir, se obtiene, y se genera, con las labores hechas por el trabajador, como lo establece Breña Garduño en su obra: “SALARIOS, BASE PARA LA RECLAMACIÓN DE LOS. Los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencias del mismo, y si el trabajador no prestó ninguno, no tiene derecho a exigir el pago de aquéllos.”³⁶

La primera Ley Federal del Trabajo (1931), en su artículo 84 establecía que el salario era una retribución que debía pagar el patrón en virtud del contrato de trabajo, entonces, era evidente la injusticia que se cometía al obrero y al trabajador cuando los patronos y el sector empresarial, fundaban sus argumentos de no pagar retribución de ninguna especie, si no existía contrato de trabajo de por medio.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. De esa forma, vemos que esa inmensa indefensión para el trabajador y gran ventaja para el patrón citada en el artículo de la ley anterior, ya no podía ser utilizada de manera arbitraria, basada en el contrato de trabajo celebrado entre las partes.

Ahora bien, con la integración de los tres elementos, es decir, salario, subordinación y trabajo personal, claramente, interpretando la Ley Federal del Trabajo, estamos frente a una relación laboral. El salario según la Ley laboral se integra por los siguientes elementos:

El salario está integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Para que los uniformes no formen parte del salario deben entregarse como útiles de trabajo. Lo mismo sucede en el caso de que se proporcione automóvil a los trabajadores, ya que si no consta que se entrega como herramienta de trabajo, entonces sí forma parte del salario.³⁷

³⁶ *Ibidem*, p. 156.

³⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Hacia un nuevo derecho laboral*, ed. Trillas, tercera edición, México D.F., 1997, p. 87.

Al final de cuentas, hoy en día, muchas son las prestaciones que integran al salario, y lo podemos ver claramente en una demanda laboral, donde el trabajador reclama toda la serie de prestaciones que se hayan derivado de su relación de trabajo.

Mario De La Cueva define en su obra lo que se entiende por salario de la siguiente manera: “salario, como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.”³⁸

Nuestra ley, maneja también en sus artículos (Artículo 90 a 97), lo que contempla como salario mínimo. Lo define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proporcionar educación obligatoria a sus hijos.

Evidentemente estamos, ante una utopía inmensa, que el legislador maquilla y hacer ver como una ilusión todo el contenido de lo que define como el salario mínimo; desafortunadamente, el salario tiene más influencia política que propiamente económica, ya que dicho elemento que recibe el trabajador, apenas si es suficiente para su subsistencia personal, es entonces, que considero tajantemente que los salarios mínimos son una estigma para los trabajadores. No los motiva a realizar su labor, su trabajo, si van a recibir a cambio, un salario que no llena sus expectativas.

Es por eso que muchos de ellos no se inmutan ni se preocupan por tomar experiencia, por conseguir una mayor eficiencia en el trabajo, por terminar de capacitarse y adiestrarse, puesto que lo que recibirán no es del todo motivador, sumado al caso de la mujer, donde arraigado con el paso del tiempo, se le truncan muchas posibilidades de trabajo. Creo que en México poco a poco se

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, ed. Porrúa, México, 1999, p. 297.

debe de erradicar y dejar de utilizar este salario mínimo, es decir, que los patrones paguen más del mínimo, y dejar en “letra muerta” esta disposición ya que el obrero es el que se vería beneficiado.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 84, establece los conceptos que integran el salario, dejando entonces delimitado, que todo lo que el trabajador genere por motivo de su trabajo le corresponderán conforme a la ley.

5.3 SUBORDINACIÓN

La subordinación de la que habla el elemento de la relación de trabajo, es una subordinación jurídica, producto o que tiene su origen en la relación de trabajo existente entre obrero y patrón, donde el primero está subordinado al segundo.

Se entiende dicho elemento que conforma la relación de trabajo, puesto que el patrón tiene el derecho de dar órdenes a sus trabajadores, tenerlos a su disposición en todo momento, siempre y cuando vaya encaminado a su labor y se trate del trabajo para el cual el obrero fue contratado.

La subordinación es determinante para identificar una relación laboral. Ella se puede entender como la facultad que tiene el patrón, para dar órdenes, disponer de la fuerza y capacidad de los empleados o trabajadores, según sus aptitudes, destrezas y capacitación.

El hecho de que el trabajador esté obligado, según lo convenido en su caso en el contrato de trabajo, a seguir ciertas disposiciones, así como evidentemente cumplir las órdenes impuestas y mandadas por el patrón, estamos hablando de que efectivamente es un subordinado.

Quizá la mayor circunstancia para asegurarnos de que realmente se está hablando de una subordinación laboral, dentro de los elementos de la relación de trabajo, es sin lugar a duda, el hecho de que el trabajador tenga un deber de

obediencia frente al patrón ; de igual forma, la obligación de que debe solicitar o pedir permiso en caso de que sea necesario faltar al trabajo, nos deja claro que estamos ante una subordinación, puesto que de lo contrario, el trabajador arbitrariamente podría no asistir o simplemente disponer de su tiempo de trabajo en la forma que más le convenga, sin necesidad de tomar en cuenta a la parte patronal.

Ahora bien, anteriormente mencioné que para que se configure una relación de trabajo, deben estar presentes tres elementos: salario, prestación de un trabajo personal y la subordinación. Sin embargo, éste último viene a caracterizar verdaderamente una relación de trabajo, es decir, es el elemento más importante a mi criterio, puesto que hace la diferencia y distingue lo que es un contrato laboral, a otro de prestación de servicios profesionales por ejemplo.

Así pues, si existe por una parte, el trabajo personal que presta un profesionista, y por éste, recibe una remuneración determinada, no es suficiente para acreditar que estamos ante una relación de trabajo, ya que la subordinación como ya vimos, juega un papel muy importante, y viene propiamente a definir la existencia de una relación laboral.

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio Chávez
García.

Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Véase: Jurisprudencia 1822, páginas 2938 y 2939, Apéndice 1917-1988. Apéndice 1985, Quinta Parte, pág. 267.³⁹

SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de la subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el art. 134, fracc. III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo. (Informe 1984, tesis 20, p. 21.)

AD 9328/83, Rodolfo Bautista López, unanimidad de cuatro votos, ponente: David Franco Rodríguez, secretaria: María del Rosario Mota Cifuentes, 5 de Noviembre de 1984.

AD 136/84, Aída Díaz Mercado Nagore, unanimidad de cuatro votos, ponente: David Franco Rodríguez, secretaria: María del Rosario Mota Cifuentes, 5 de Noviembre de 1984.

AD 7070/80, Fernando Lavín Malpica, cinco votos, ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, secretario: F. Javier Mijangos Navarro, 30 de Marzo de 1981.

AD 5685/76, Jorge Zárate Mijangos, ponente: Juan Moisés Calleja García, secretario: Alberto Alfaro Victoria, 11 de enero de 1978.

AD 2621/77, Jorge Lomelí Almeida, unanimidad de cuatro votos, ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, 22 de septiembre de 1977.

RELACIÓN DE TRABAJO. ES NECESARIO QUE EXISTA LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA PARA DERIVAR LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. El art. 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinada a una persona mediante el pago de un salario, connotación que va más allá de la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, a que se contrae el art. 21 de la referida ley, en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral, resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón, lo que excluye la presunción de existencia de una relación laboral entre el que presta un servicio personal, el que lo recibe y la retribución o gratificación por

39

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.
http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisInkTmp.asp?nlus=210655&cPalPrm=CONCEPTO_DE_SUBORDINACION,&cFrPrm= Registro No. 210655

Localización:

Octava					Época
Instancia:	Tribunales	Colegiados	de		Circuito
Fuente:	Semanario	Judicial	de	la	Federación
XIV,	Septiembre		de		1994
Página:					440
Tesis:	V.	2o.		169	L
Tesis					Aislada

Materia(s): laboral. 26 Octubre 2010.

este último, si no está de por medio la subordinación jurídica, la que conforme lo dispone el art. 184, fracc. III, de la ley laboral, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo; de ahí que si en el caso se acreditó que el quejoso cuidaba en su domicilio varios animales del demandado y de otras personas y recibía a cambio una gratificación económica, dicha situación no implica que la relación derivada de esa actividad sea de carácter laboral dada la total ausencia de subordinación jurídica.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, AD 77/90, Justo Aguilar Martínez, unanimidad de votos, ponente: Ernesto Rosas Ruiz, secretario: Jesús S. Fraustro Macareno, 16 de abril de 1990. Semanario Judicial, Octava Época, t. VII, enero de 1991, Tribunales Colegiados, p. 424.⁴⁰

Es entonces cuando se puede afirmar que la subordinación jurídica que tiene el trabajador hacia el patrón, es el elemento más importante dentro de la relación laboral, pues al final de cuentas, viene a dotar de su existencia a dicha relación laboral, y a diferenciar lo que es el contrato de trabajo de cualquier otro tipo de contrato.

Es indudable que este importante elemento de la relación laboral, tiene su apoyo y sustento, en el artículo 134 de la Ley Federal Del Trabajo, en su fracción III, que cito textualmente:

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores: ...III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo⁴¹. Evidentemente, el trabajador está subordinado a las disposiciones y obligaciones que impone el patrón, lógicamente en todo lo que atañe al trabajo para el cual se contrató.

Sin embargo, no se debe perder de vista que los otros dos elementos explicados previamente, es decir, salario y la prestación de un trabajo personal y directo, no dejan de ser tan importantes como la subordinación, ya que juntos se

⁴⁰ SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO. ES NECESARIO QUE EXISTA LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA PARA DERIVAR LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA, BREÑA GARDUÑO Francisco, *Op.Cit*, p. 29 y 30.

⁴¹ Ley Federal del Trabajo.

complementan y crean el nacimiento de una relación de trabajo; definidos entonces, los elementos que conforman una relación laboral, se estudiarán ahora los problemas sociales que aquejan y perjudican a la mujer, en su ámbito laboral, en donde como podremos observar, son muchos los obstáculos que se le presentan e inclusive que se le interponen, a la hora de contratarla.

CAPÍTULO III. PROBLEMAS SOCIALES

1. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA RAZA HUMANA.

Antes de entrar a detalle a los problemas sociales que aquejan a la mujer dentro y fuera de su ámbito laboral, es congruente precisar ciertas diferencias que existen y se presentan en cada uno de los dos géneros de la raza humana. Es decir, que si bien es cierto, jurídicamente hablando, la mujer y el hombre son iguales ante la ley, también es lógico pensar que existen características especiales en cada uno de ellos, que lo hacen propio de su ser, y que esta diversidad de caracteres hace que tanto hombres como mujeres, se complementen.

En primer lugar, el hombre, y siguiendo el estudio de Juan Antonio Pérez y María Nuria Chinchilla, tiene una forma específica de ver y conocer las cosas.

Es decir, tiene una forma determinada de “conocer”, y este es el conocimiento abstracto. Dicen en su obra los autores anteriormente nombrados:

“En el conocimiento abstracto (sobre valorado por los hombres), están los datos abstractos, la información. La cúspide de este conocimiento es la ciencia, entendida como modelos sobre la realidad que ayudan a conocerla.”⁴²

Esto se traduce de la siguiente manera: El hombre adquiere cierta información, y con ella, comienza a pensar, a planear o a ejercitar sus actuaciones subsecuentes. En otras palabras, con la información que conoce el género masculino, empieza por buscar, proponer e inclusive elegir, entre varias opciones o alternativas que se pudieran presentar.

El hombre tiende a desplazarse hacia arriba, como lo explican los autores nuevamente citados, o sea, que únicamente con los datos obtenidos, se limita a

⁴² PÉREZ, Juan Antonio y CHINCHILLA, María Nuria, *La Mujer y su éxito*, Ed. EUNSA, 1995, p. 81.

intentar solucionar cualquier cuestión suscitada, pudiendo ser ésta de diversa índole.

En palabras más concretas, en muchos de los casos, el hombre no analiza las situaciones como lo realiza la mujer.

Es entonces, cuando el conocimiento de la mujer, que es el conocimiento experimental, es necesario para determinado ejercicio o para llevar tal o cual situación. Es decir, si el hombre en base a su información, propone o busca alternativas, la mujer se detiene detalladamente a analizarlas, a evaluarlas y buscar si es conveniente o no; ve más allá, es decir, a largo y mediano plazo, en cuanto a las posibles consecuencias, las ventajas o desventajas que pudiera tener, tomar una decisión en lo particular, si es benéfico o no.

“Hay otro aspecto del conocimiento, el conocimiento experimental, terriblemente profundo, en el que se encuentran recogidas las vivencias”.⁴³

Este último conocimiento se refiere efectivamente al de la mujer. Es entonces que podemos observar, cómo cada género de la raza humana tiene un signo distintivo en cuanto a sus modos, ya sea de conocer, de percibir e incluso de interpretar las cosas, y lógicamente este tipo de cuestiones viene a implementarse dentro de un trabajo.

Un hombre puede ser más frío y tomar decisiones rápidas, sacrificando tal o cual cosa por otra, mientras que la mujer analiza de manera más profunda y detallada, toda la situación antes de emitir su opinión o de tomar una decisión.

Con esto no quiero decir, que los modos de conocer de cada género de de la especie humana, sea estricta. Porque hay casos en los que algunos hombres tienden a desarrollar de modo más completo, el conocimiento experimental, y de manera similar, la mujer explota el conocimiento abstracto, propio del hombre.

⁴³ *Ibidem.*

Y eso nos hace llegar a la conclusión de que tanto la mujer como el hombre, se necesitan el uno al otro, para poder complementarse.

Ahora bien, todo la explicación anterior, tanto del determinado conocimiento de la persona humana dependiendo de su género del ser humano, como la manera de pensar de la mujer y del hombre, se puede traducir al ámbito del trabajo y tiene una importantísima relación con la investigación a la que vengo haciendo referencia.

En una empresa, establecimiento o unidad económica de producción, existen una amplia gama de clases de trabajadores.

Los de puestos administrativos, los supervisores, empleados, de planta, de carga, de intendencia, etc. Siguiendo la línea marcada por los doctrinistas Pérez y Chinchilla, en su obra "La Mujer y su Éxito", la mujer encuadra perfectamente en un empleo que se necesite de análisis y evaluaciones.

En numerosos casos se ha venido manifestando, tanto en las aulas de las escuelas, así como en los mismos centros de trabajo, que la mujer tiende a ser poco más responsable y puntual que el hombre. Que llega a tener un plus que eleva su eficacia en el trabajo y que por consecuencia, eleva su potencial, laboral y socialmente hablando.

Más productivas que los hombres

Según *Manpower*, pese a que 70% de las empresas expuso que la productividad aumentó desde que incluye a mujeres en sus plantillas laborales, aún se mantiene una amplia desigualdad.

Las mujeres tienen más facilidad para adaptarse a las innovaciones y son más disciplinadas y responsables, porque sus roles de vida así se lo exigen: esposa, madre, hija, ciudadana.

Dichas características se han ampliado hoy al sector laboral, donde obtienen sus frutos.

Son más efectivas durante la jornada laboral porque son mejores administradoras del tiempo y es observable en la calidad de sus trabajos una clara orientación al detalle y conciencia de costos, lo que las hace productivas.

Otras de las razones tiene que ver con la imposibilidad de llevarse trabajo a sus casas, donde cumplen otros roles que exigen su atención casi por completo.⁴⁴

Insisto en lo mismo, no quiero decir con esto que el hombre sea todo lo contrario, es decir, que tenga características en oposición a las comentadas, que sea irresponsable, descuidado, que no es constante, que es impuntual, etc. pero si dejar en claro, que en la mayoría de los casos la mujer representa para el empresario o el patrón, un mayor beneficio y aumento en su equilibrio de producción, que lamentablemente, muchas veces no es reconocido o no se quiere reconocer, por parte del hombre.

La opinión de un experto

Juan Pablo Swett, gerente general de Trabajando.com , al ser consultado sobre la nueva y fuerte inserción de la mujer en el ámbito laboral, explica que ellas son más productivas que los hombres, son más prácticas, tienen dos trabajos a la vez, uno puede ser su hogar y el otro el de la oficina. En ese sentido siempre buscan administrar más eficientemente su tiempo y tratan de producir de mejor manera lo que se les ha encomendado.

Sin embargo, su buen desempeño no incide en una equiparidad de oportunidades. Es un constante vicio que existe contra la mujer, en términos laborales, que se ve todos los días en la desigualdad de sueldos, oportunidades de trabajo, posibilidades de alcanzar cargos gerenciales, de los que sólo un 3% está siendo ocupado por damas, esto hace que las cosas sean dispares. No obstante han tendido a igualarse en años recientes.

A lo anterior agrega que en este afán de discriminación, la mujer siempre ha tratado de demostrar que es igual o más capaz que el hombre y esto la hace ser bastante más exigente, siempre tiene que estar mostrando que realiza un buen trabajo. Está en una constante competencia y esto la hace ser más productiva en las ocho horas de trabajo que estipula la ley.⁴⁵

Sin embargo, como veremos a continuación al entrar en detalle, en los problemas sociales, lamentablemente se sigue teniendo arraigada la ideología y pensamiento de que la mujer es para estar en el hogar, para estar en casa cuidando de los hijos y ocupándose de las labores domésticas, que, como veremos de manera posterior, es otra de las grandes virtudes que posee la mujer: llevar a cabo sus actividades de trabajo de manera regular y constante, y en su

⁴⁴ <http://www.altonivel.com.mx/11364-por-que-el-desempleo-es-mas-alto-entre-las-mujeres.html> 09 Marzo 2012.

⁴⁵ <http://www.nuestra-gente.com/ShowForum.aspx?id=3&to=090821014> 09 Marzo 2012.

papel de madre, que a su vez, incluye un trabajo extra en casa, la del cuidado y aseo del hogar, preparación de alimentos, atención a los hijos y que todo eso no se remunera al fin y al cabo.

2. CONCEPTO DE PROBLEMAS SOCIALES.

A lo largo de la historia de la humanidad, se han vivido en diferentes circunstancias y condiciones, conflictos y problemas de carácter social y público, que viene a interesar no solamente a quien se ve inmiscuido en las mencionadas problemáticas, sino que también importa y tiene efectos en la sociedad en general.

Al hablar de los problemas sociales, no podemos ni pretendo entablar una definición tajante y rigurosa, puesto que es bien conocido, que la sociedad y a lo largo de la evolución de la humanidad, conforme los avances, tanto de la tecnología, y de la época en que se vive, va cambiando y modificando su forma de vivir, de realizar sus cosas, costumbres, tradiciones, ideologías, etc. Es ahí entonces la importancia de recalcar que los problemas sociales no son estáticos o seleccionados en una lista determinada y específica.

Estamos hablando aquí de algo dinámico, un fenómeno que se va mutando y que en ciertas ocasiones, aparecen nuevos y más graves problemas sociales, que la misma sociedad los ha creado y ha tenido que lidiar con ellos, y en muchas de las veces, sufrir y ser víctimas de tales afectaciones.

Los años y las nuevas generaciones se van modificando, se van modernizando, y con ello, varía mucho el aspecto en el que se desenvuelve una persona, su comportamiento, su estado de ánimo, su modo de vivir.

Porque es lógico mencionar, que el individuo tiene un comportamiento de determinada manera, como resultado de una condición específica de vivir, es decir, de llevar a cabo sus actividades cotidianas, de convivir en un ambiente en

el que se desarrolla como persona, dependiendo de su calidad de vida, de su condición de clase social y sobre todo, de la cuestión educacional.

En numerosas ocasiones las personas juzgan o presuponen en tal o cual situación, el motivo por el que la gente actúa de una u otra manera. Y en ese sentido es fácil deducir la situación, ya que en nuestra actualidad, las personas que roban, matan, cometen diferentes crímenes y demás, no sabemos si tienen algún problema físico o mental, algún trastorno que afecte sus facultades mentales, carencias económicas o sea sólo la malicia y el descarado de despojar a otros sus bienes o sus pertenencias.

Y si analizamos el por qué de sus actuaciones, el motivo de sus comportamientos, podemos ver, que son individuos que en muchos de los casos viven en condiciones pobres o paupérrimas. Sin empleo, oficio, con pobreza, hambre, carencias, tanto económicas como culturales y sociales, y la necesidad que tienen de buscar ganarse la vida; este tipo de personas llegan a la producción y creación de los problemas sociales que vengo comentando. Cada individuo es diferente, cada ser humano crece con cierta educación, modalidades, condiciones económicas y aspectos sociales a su alrededor.

Un claro ejemplo puede ser, en relación a aquellas personas detenidas en las cárceles por la realización de un delito, de un crimen. La autoridad realiza una investigación en la cual, entran las condiciones en las que dichas personas viven, es decir, llegando al punto de desentrañar el por qué de su actividad delictiva, su vida cotidiana, necesidades, etc.

Cabe aclarar que para todo siempre conlleva excepciones, y ahí podemos llevarnos ciertas sorpresas, y encontrarnos en el supuesto de que, los problemas sociales engloban a todo tipo de personas en referencia a las clases sociales. Se han dado casos en que quienes realizan estos ilícitos, son personas de nivel medio o alto, económicamente hablando. Es decir, no se puede hablar de que se siga un patrón en donde la persona con menos recursos económicos sea siempre

quien provoque estos problemas sociales. Entonces, ¿Qué es lo que los lleva a comportarse de esa manera?

Y la respuesta tiene varias vertientes. Una de ellas, quizá la más fuerte, sea su desenvolvimiento en la sociedad primordial: la familia; como principio fundamental, la familia te inculca y te marca valores y principios que te mueven hacia un determinado comportamiento.

El núcleo familiar en mi opinión es si no todo, parte del centro de toda la formación de una persona, ya que el acercamiento, cariño, apoyo y comunicación con los padres, influye de manera enérgica en la forma de pensar, de actuar y de comportarse.

En primera instancia, todos tenemos la idea, el deseo y la imagen de una familia en donde los padres están en constante comunicación con los hijos, brindándoles ayuda en la medida de lo posible, amor, comprensión y corregirlos cuando salen del buen camino. Si siguen este camino, hay un alto porcentaje de probabilidades de que los hijos al crecer y desarrollarse en un ambiente sano familiar, sean personas de bien, y dentro de sus posibilidades (económicas, sociales, culturales) que sean exitosos en su trabajo, oficio o profesión a que se dediquen.

En contraparte, podemos detectar un comportamiento anormal, agresivo, conflictivo en un individuo que en su seno familiar se ha vivido día con día la violencia. Si se investiga el porqué de un comportamiento con las características mencionadas, podemos concluir que lo que ven los hijos en su hogar, muy posiblemente será tomado como ejemplo en sus futuras familias.

Y lo que es peor aún, en muchas ocasiones el seno familiar goza de una estabilidad emocional adecuada, un buen sustento económico, se inculcan y resaltan los valores y principios éticos; pero a pesar de todo eso, los hijos toman un camino equivocado guiado quizás por las amistades o por la influencia de los medios masivos de comunicación.

Es entonces, cuando podemos entender, de una manera general, el por qué de este comportamiento de dichas personas. Cabe aclarar que este desarrollo en los temas de problemas sociales, no tiene como fin, justificar esta clase de actuaciones por parte de los individuos mencionados, sino simplemente, amerita el caso aludir a estos temas para analizar detalladamente las condiciones en las que día con día viven y conviven en su ambiente.

Aterrizamos entonces, en un punto toral de la convivencia del ser humano en la sociedad frente a los demás. Podemos encontrar quizás algunas respuestas en relación a la problemática que se presenta, cuando los hijos aún a pesar de recibir una buena educación, contar con el apoyo de los padres y tener una seguridad económica, actúan frente a los demás de una forma que deja mucho que desear (Demostrando falta de educación, no estar trabajando, no estar estudiando, y en su caso optar por el dinero fácil lo que implica el campo delictivo).

Hay quienes dicen, y con cierta razón, que las amistades son como una segunda familia, dando una dimensión bastante significativa a la persona. Como seres sociales que somos por naturaleza, el ser humano busca siempre la comunidad, es decir, el de socializarse.

Y es ahí entonces, cuando comenzamos poco a poco a “familiarizarnos”, con los amigos, amistades y personas con las que regularmente convivimos en diversos ambientes: de trabajo, académicos, societarios, etc. El ser humano se reúne entonces, con personas que tienen similares o semejantes particularidades en común con él; y de manera notoria, influye en su comportamiento, puesto que al realizar actividades comunes, la sensación es de sentirse seguro, cómodo, confiable, integrado y apoyado en todos sus aspectos, ya sea para bien o para mal.

Por todos estos aspectos, englobar en una definición de problemas sociales no es algo sencillo, sin embargo, es posible acercarnos a una explicación

de los mismos, mencionando y analizando todos y cada uno de sus elementos que lleva consigo.

Yo defino a los problemas sociales, como aquella situación en la que se encuentra todo individuo o masas de ellos y la población en general, en un estado de desventaja (física, económica, cultural, social, política, de sexo, religión, etnia, etc.) frente a la actuación de otros tantos, teniendo la consecuencia de ser víctima y sufrir situaciones de una marginalidad, o falta de recursos en un determinado grupo o cuerpo social.

Definiendo en palabras propias lo que se entiende como problemas sociales, y dada una introducción de cómo podemos estudiar a fondo las condiciones de los individuos, comenzaré desarrollando no todos, pero si ciertos problemas sociales comunes que considero los más importantes y que llevan un lazo y una fuerte relación con el objetivo principal de esta investigación: la discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano.

3. MACHISMO.

El machismo como a continuación explicaré, es sin lugar a dudas el pilar de los problemas sociales que involucran la discriminación de la mujer, no solamente en el trabajo si no en su vida cotidiana.

A lo largo de nuestra historia, propiamente en el Estado Mexicano, se ha pecado de arrogancia por parte del género masculino, de visualizar a la mujer como alguien inferior e incapaz de llevar a cabo su propia vida por sí sola, sin depender económicamente hablando, del hombre.

Lo cierto es que para idealizar una familia acorde a las expectativas de la mayoría de las personas, debe existir el complemento de hombre y mujer, en todos sus ámbitos, entre ellos, apoyo económico, laboral, social, familiar, entre otros.

Ahora bien, el machismo está presente en todos los rincones en los que se encuentra una mujer. Se empieza a cuestionar y a dudar de la capacidad de ella misma, se menosprecia su trabajo y de hacerla ver menos ante los ojos de la sociedad, y lamentablemente, ésta, en cierto sentido ha aceptado tal condición de manera tácita, puesto que vemos con frecuencia las escasas oportunidades que se le brindan en su vida laboral.

Anteriormente, aunque hoy en menor grado y medida se sigue dando la tendencia del machismo en nuestro país, enfocándola principalmente en agredir físicamente a la mujer, restringirla en aspectos sociales y de recreación, discriminarla de manera autoritaria. A pesar de no presentar las mismas características, hoy se sigue viviendo en carne propia este problema social.

Ahora el hombre presiona a la mujer, psicológicamente, es decir, el machismo de hoy en día se basa más en una coerción de control absoluto e impedimento para la mujer para realizar de manera periódica sus actividades. Se podría decir, que se trata de un machismo “clandestino”, es decir, ya no se visualiza tanto como un maltrato físico hacia la mujer que a pesar de ello sigue existiendo, sino que se hacen presentes las coerciones psicológicas y presiones para llevarla a actuar de determinada manera.

Contrario a lo que se piensa, en México ocupamos el puesto nada envidiable número 99 a nivel internacional, en cuanto a equidad de género, y esto se debe lamentablemente a lo arraigado que ha quedado del machismo, dada la investigación de Martha Lamas, investigadora jurídica de la UNAM que a continuación adjunto.

México ocupa el lugar número 99 a nivel Internacional en equidad de género, esto se debe a que el machismo que existe en nuestro país no ha dejado evolucionar a la mujer, de acuerdo a Martha Lamas, Investigadora de la UNAM, en México se ha abierto una brecha en el acceso a las oportunidades económicas, políticas, de educación y de salud entre hombres y mujeres.

Son 134 países y México está en el lugar 99 de los países de América Latina; solamente Guatemala está debajo de México. Bolivia, Paraguay, todos están arriba de México, de los 20 México ocupa el lugar 19... eso denota que hay problemas serios en el acceso a las mujeres a la toma de decisiones política y a la participación

económica.

Señaló es un problema ocasionado tanto por los hombres como por la mujer que sigue educando a sus hijos con esa ideología de que la mujer pertenece al hogar.

“El machismo es una ideología y hay mujeres machistas, hay mujeres que educan a sus hijos, que tratan mal a las otras mujeres, que compiten de mala manera, el machismo es un problema social”.

Esto ha traído como consecuencias que existan problemas de desigualdad de género en lo laboral y lo económico.

La única forma de combatir el machismo y falta de equidad de género en México es a través de la educación desde el hogar.⁴⁶

Así pues, vemos que este problema social está tan presente en nuestros días que incluso la mujer asume una actitud similar a la que el hombre representaría, es decir, se ha expandido de manera tal, que es la misma mujer, quien educa e inculca a sus hijos, la forma de comportarse ante ella, que es el de sentirse más importante, de sentirse simplemente más autoritario.

Ahora bien, el machismo como mencioné previamente, ha ido modificándose y adaptándose a la sociedad, dada las condiciones de que se trata evidentemente de un problema social, éste se ha venido adhiriendo tanto a las costumbres, así como a las tradiciones que día con día toma la sociedad en general, y es por eso, que no podemos decir, aunque en parte sea parcial, que el machismo se reduce a una agresión física, que se ubica nada más en el concepto de contacto físico, como golpes, tortura, contusiones, entre otras.

Es claro que el machismo de hoy en día, no se limita a lo anterior, sino que su papel actual, se enfoca en un tormento de la mente, que hace que la mujer se sienta inferior, creándole un complejo de inferioridad y asuma un estado de pasividad en cuanto a sus intereses personales, y por supuesto, laborales.

Ahora bien, dado el conjunto de elementos que han venido cambiando el concepto de machismo respecto a tiempos pasados en nuestro país, es necesario

⁴⁶ <http://www.bocadelrio.com/regionales/16367-machismo-en-mexico-entorpece-equidad-de-genero.html> 20 Mayo 2010.

establecer una definición que nos pueda dar una noción de lo que engloba este problema social.

Entonces, ¿qué es el machismo?; pues bien, este problema se puede definir de la siguiente manera:

El machismo es una de las concepciones más desfavorables y negativas que ha tenido y tendrá la sociedad. El machismo es una creencia que considera que la mujer es inferior al hombre, tanto en inteligencia, fuerza y capacidad; dándole al hombre todas las oportunidades, es éste quien decide, administra y manda; para él la mujer es símbolo de debilidad, y sólo sirve para cumplir oficios, que para ellos no implican ningún conocimiento específico.⁴⁷

Queda claro entonces, que el machismo es un problema social, que ha existido desde que hombre y mujer se presentaron en la Tierra, y que si bien es cierto ha cambiado su percepción y modalidad, su esencia es la misma: hacer pensar que el hombre es más que la mujer, ya sea en inteligencia, fuerza y capacidad, y lo más alarmante a mi juicio, el pensar que la mujer únicamente está para cumplir oficios, que no requieren de un conocimiento complejo y preparación, así como el hecho de pensar de que la mujer únicamente está para realizar las labores domésticas.

Para dar continuidad a este gran problema social, adjunto un artículo de un periódico de alta circulación en el Estado de Sinaloa, que hace referencia precisamente al machismo:

Los Mochis, Sinaloa.

Urge encontrar la equidad entre las mujeres y hombres.

Clara Jusidman Rapoport, presidenta de Incide, aseguró que México está muy lejos de tener una mujer presidenta.

Aun cuando las mujeres han logrado incursionar en diferentes esferas de la sociedad, es necesario cambiar la relación cotidiana entre las mujeres y los hombres, ya que existe una relación desigual de poder, porque las mujeres han vivido en un mundo creado por los hombres.

En la celebración del Día Internacional de la Mujer en el municipio de Ahome, (Sinaloa), Clara Jusidman Rapoport, presidenta honoraria de Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social, (Incide Social), sostuvo que toda la organización del trabajo se encuentra bajo la lógica de los hombres.

⁴⁷ <http://atalap.blogspot.com/2007/09/el-machismo-ocasiona-el-maltrato.html> 12 Junio 2010.

Dijo que las mujeres siempre han estado subordinadas a ese poder, a la lógica masculina; tal es el caso de la política, donde un puesto político implica tiempos completos, así como en otros trabajos de diferentes ámbitos. "Hay que cambiar esos ambientes".

La también miembro del Consejo Asesor de la UNICEF en México aseguró que es necesario que haya un cambio cultural, donde los hombres tengan que aprender a trabajar, respetar y tratar con equidad a las mujeres.

Machismo. Para Jusidman Rapoport, la sociedad mexicana está muy lejos de tener una mujer presidenta. El nivel del machismo mexicano sigue siendo muy poderoso, principalmente en algunas zonas del país, agregó.

La presidenta honoraria del Incide Social sostuvo que todavía no se ha logrado que los hombres contribuyan en la medida que se requiere en las tareas de cuidado, como tampoco los Estados han asumido la entrada tan fuerte de mujeres al mercado de trabajo.

"No hemos sido acompañadas en nuestros proceso de incorporación al mundo del trabajo con apoyos de tipo social y apoyos del sexo masculino en torno a múltiples tareas de las mujeres."

Por su parte, Victoria Vega, presidenta del DIF Ahome, señaló que cada vez se va erradicando el machismo en la sociedad.

La familia es la que hace esa división de cultura entre el hombre y la mujer, porque ejemplo: desde cuando se está en el vientre, y se sabe que es mujer u hombre, desde ese momento se marca la diferencia, detalló Karla América Rojo, directora del DIF Ahome. "Mientras sigamos bajo ese concepto y esa cultura, difícilmente vamos a generar cambios que sean significativos."

Mensaje. En sesión solemne de Cabildo, María del Socorro Calderón Guillén, regidora de la fracción priista, resaltó a las mujeres que encuentran en pobreza son las que deben de tener todo el respaldo y el apoyo que necesitan. "Nos falta mucho por hacer a las mujeres que andamos en el quehacer político, tenemos que ver más allá, tenemos que luchar por esas mujeres marginadas que hay en las comunidades."

Calderón Guillén exhortó a las mujeres, pero también a los hombres, a trabajar en beneficio de las mujeres que más necesitan ayuda en el municipio y en el estado.

Dijo que desde las diferentes trincheras se puede apoyar a esa personas que necesitan un apoyo; sin embargo, detalló que hay pocas mujeres lo han hecho.

Mencionó que se tiene que hacer honor a las mujeres que han antecedido la lucha en beneficio a las mujeres.⁴⁸

Así pues, podemos ver que el machismo se encuentra desafortunadamente presente en la actualidad en nuestro país. Su erradicación depende

⁴⁸ <http://www.debate.com.mx/eldebate/Articulos/ArticuloGeneral.asp?IdArt=9722040&IdCat=6098> (NCIDE SOCIAL) 9 Marzo 2010.

principalmente de la manera en que se eduque e imparta conocimiento del tema a las nuevas generaciones, hacerles saber que tanto el hombre como la mujer tienen los mismos derechos, y a su vez, que socialmente hablando, no deben de existir diferencias o preferencias de un género sobre el otro.

Si bien es cierto que las escuelas corren con esa gran labor en sus diferentes niveles, es la familia la principal responsable de crear entre sus integrantes, ese grado de igualdad de oportunidades tanto laborales como sociales entre el hombre y la mujer; como la sociedad primordial, la familia, debe de erradicar el machismo, educar a sus hijos y de manera paulatina, eliminar esa ideología de que el hombre es superior a la mujer.

4. DISCRIMINACIÓN.

La discriminación es un gran problema social que hoy en nuestros días, atañe a nuestro país. Tiene inclusive, su regulación en nuestra Carta Magna, en su artículo 1º, el cual dice:

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

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este sólo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁴⁹

En esta medida, nos damos una idea de la importancia que tiene el regular este gran problema social, donde en otros tiempos, estaba todavía más marcado. En nuestros días, la discriminación sigue latente en nuestro país, ya sea por motivo de sexo, raza, etnia, religión, y cuestiones sociales que engloban a la población en términos generales.

⁴⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Explicaré ahora, qué es la discriminación, como tuvo su origen, y en qué forma se desarrolló y que lamentablemente llegó para quedarse.

La discriminación es uno de los problemas sociales más graves y expandidos, sobre el cual nuestro país (y no sólo en México, sino en muchísimos países de todo el orbe) tiene que lidiar día a día con él. Este punto negro marcado en nuestra sociedad, ha surgido en cualquier rincón del mundo, en donde se generan grandes masas de grupos sociales y en cualquier comunidad, independientemente de las costumbres y religiones que se practiquen.

Principalmente surge (detalle del cual seré más profundo en este origen), por la mala distribución de la riqueza, por la clasificación de las diversas clases sociales que nos rodean: los ricos y los pobres. Desafortunadamente no todas las personas tienen a su alcance las comodidades con las que todos quisiéramos contar, o simplemente, apenas nos alcanza en el mundo en el que vivimos, económicamente hablando, para tener lo básico en nuestra vida diaria.

A partir del punto anterior, ya se visualizan cuestiones que vemos, son marcadas por la propia sociedad. Quienes tienen riqueza, ven con malos ojos y los hacen menos a los que nada tienen; no están a su “altura” y no pueden ser “tratados” como iguales. Esa mentalidad no sólo del mexicano, sino de las personas con abundantes recursos económicos, toma la pauta a partir del cual, la discriminación juega su papel.

En la actualidad, podemos darnos cuenta que la discriminación ya no sólo atañe cuestiones económicas, financieras; ahora el problema se ha hecho más grave, pues rige primordialmente en cuestiones de raza y de sexo.

Es entonces cuando nos preguntamos dónde ha quedado el concepto de igualdad que tanto nos han inculcado de chicos en nuestras escuelas, en donde los profesores con justa razón, esmero y esfuerzo, se preocupan por implementarle y hacerle saber al alumno, que todos los seres humanos somos

iguales, jurídicamente hablando, es decir, no hay supremacía de uno sobre el otro, del blanco frente al negro, del hombre frente a la mujer, del señor feudal frente al marginado.

En efecto, nuestra Carta Magna que a la postre vuelvo a citar, menciona en su artículo 4º: “Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.”⁵⁰

Como explicaré más adelante, veremos que aunque nuestra Ley Suprema en el artículo mencionado, evidentemente procura que la igualdad sea impartida de manera imparcial, sin distinguir entre hombres y mujeres, lejos está en la práctica, de llevarse a cabo en la forma en que tanto el legislador, como la sociedad en general, quisieran; sin embargo, y no pretendo ni generar polémica, ni mucho menos contradecir las teorías y pensamientos de grandes historiadores y sociólogos de la humanidad, dicha igualdad, en México, en cierta medida no se cumple y es letra muerta.

De manera posterior dentro de esta misma investigación, daré mi punto de vista respecto de por qué considero que, tan importante principio (evidentemente el de igualdad) no es respetado del todo en nuestro país.

Retomando la cuestión de la discriminación, están sentadas las ideologías de que la raza, y la distinción del sexo, traen aparejado este gran problema social. A continuación citaré la definición de lo que se entiende por discriminar, dentro de las nociones que maneja nuestra Real Academia de la Lengua Española: “Discriminar: Seleccionar excluyendo”⁵¹

A simple vista, todos podemos discriminar. Es decir, si dada la definición anterior discriminar consiste en seleccionar diversos objetos, cosas, o entre personas, entonces todos discriminamos sin duda alguna.

⁵⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁵¹ Real Academia de la Lengua Española.

Esta es una denominación meramente lexicográfica, ya que representa evidentemente un concepto de léxico. Y también se puede observar que no hay aspectos ni puntos negativos, a nadie se le trata como inferior o alguien se cree superior a otro, sino únicamente, se establece que de entre varias opciones y alternativas se debe escoger una, excluyendo las demás, quizá porque para nosotros es la más correcta.

Sin embargo ese no es el punto al que pretendo llegar con la anterior definición. Sin lugar a dudas mi aspecto es político, puesto que pretendo indagar en la lógica que se desprende de los problemas sociales. En relación a lo dicho, es indudable que las cuestiones por la discriminación por diferencia de raza y de sexo, están a la orden del día.

En numerosas ocasiones, la gente de raíz y tez blanca, desprecia a la gente de tez morena, de raza negra, pues se tiene el pensamiento o ideología, quizá por razones históricas, de que estas personas en épocas pasadas, eran sometidos por su condición, a ser esclavos y ser sujetos de explotación, sexual, física, entre otros.

Hoy en día si bien es cierto que sabemos que la esclavitud ha sido erradicada y abolida por completo, las generaciones aún conservan desgraciadamente un pensamiento de inferioridad hacia este tipo de personas.

Como ejemplo: en los Estados Unidos de América, muchas fueron las controversias que se suscitaron entre la raza negra y la raza blanca, a tal grado que había servicios, establecimientos y lugares en general, divididos para cada una de las razas.

Hoy en día, en los campos y estadios de fútbol, sobre todo en Europa, entre los aficionados y jugadores inclusive, se han dado casos de manifestaciones del racismo, como por ejemplo, con espectaculares de “¡negros no!” o

introduciendo y arrojando plátanos al terreno de juego, aduciendo a que futbolistas profesionales de raza negra, los asemejan animales de tez negra.

Es triste nuestra realidad, pero es un hecho de que estas circunstancias se dan, y se viven día con día.

Que por ser indígena, que por llevar la tez morena, que por ser mujer, que por pertenecer a tal o cual religión, que por ser menor de edad, que por tener incapacidad mental o física, quedan miles de personas marginadas, olvidadas o despreciadas; es una dolorosa realidad.

Ahora bien, la mujer ha sufrido numerosas discriminaciones tanto a lo largo de la historia como en la actualidad. En México y en países de primer mundo inclusive, la mujer es víctima de lo inevitable: por ser del sexo femenino, ha tenido que lidiar no sólo con cualquier problema social que se le presente, sino con su mismo género, ya que, como sabemos, en muchos lugares es visto como el sexo débil.

Y en relación con la mujer, nos queda claro que ante el hombre merece por supuesto, al ser de naturaleza humana, poseer los mismos derechos tanto positivos, como naturales e inherentes a su persona.

Seguramente la distinción que se establece en nuestra Constitución Política en relación al hombre y la mujer, respecto del mismo trato e igualdad ante la ley que deben de recibir, arrastra consigo antecedentes y cuestiones históricas, que dieron pie a la creación de dicha regulación; porque en ese entonces, estuvo mucho más marcada este tipo de discriminación.

De igual forma, considero oportuno señalar la definición de lo que se entiende por Discriminación, según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo cuarto:

Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.⁵²

Resulta trascendente e imprescindible el tocar y tratar esta Ley, pues nos explica no solamente la definición de lo que puede encuadrar como discriminación, sino que además, es claro al establecer en los siguientes artículos, que conductas se van a considerar como tal. Al efecto en el artículo 9º de la Ley en comento, se establece lo siguiente:

Artículo 9.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.⁵³

Como vemos en esta ley, la discriminación laboral está inserta dentro de sus artículos, pues es claro que regula y a su vez considera como conducta discriminatoria el hecho de que se le prohíba a la mujer y no sólo a ella, la elección a un empleo así como restringir su acceso, ascenso y permanencia.

La apariencia física y la forma de vestir también dan pie a que la mujer sea discriminada, tratándola de humillar y difamar. Todas esas cuestiones deben estipularse considero, como obligatorias en un reglamento interior de trabajo,

⁵² Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁵³ *Ibidem*.

sancionando a quienes hostiguen sexualmente, difamen, humillen, entre otras conductas discriminatorias, a la mujer en su campo laboral.

Ahora bien, explicando este problema social, el doctor en Derecho Carlos De La Torre Martínez, define a la discriminación de la siguiente manera: “la discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”.⁵⁴

Considero una definición bastante completa, puesto que reúne todos y cada uno de los elementos de los cuales la discriminación se compone, ya que, el punto al cual pretendo llegar, es hacer notar el desprecio que se le tiene a la mujer, por el simple hecho de serlo, por tener esa ideología de que la mujer no puede trascender, no puede realizar trabajos o labores complejas que anteriormente y hoy en menor rango se pensaban. Sin embargo como más adelante demostraré, la mujer está a la altura de todas las expectativas para vivir su vida diaria de manera plena, con gran desarrollo y ni se diga un exitoso ámbito laboral.

Ahora bien, una vez explicado de manera concisa y profunda acerca de este problema social, expondré a mi juicio, las desventajas que lleva consigo o que trae como efecto, la discriminación en el ámbito laboral de la mujer.

- Primeramente es necesario precisar que la fuerza física más no intelectual, está a favor del hombre, esto, para fines de realizar labores u oficios que requieren un esfuerzo y resistencia física constante. Y es a partir de ahí, de la idea anterior, que se comienza a hacer a un lado a la mujer, por considerarla “no apta” para ciertas labores.

⁵⁴ DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos, *Derecho a la no discriminación*, UNAM, México, 2006, p. 112.

- Queda excluida de muchas participaciones tanto públicas como privadas, gubernamentales, etc., por cuestiones que han quedado arraigadas en nuestro país, es decir, por razones históricas de que el hombre siempre ha sido el ejecutivo, el gobernador, entre otros puestos políticos importantes.
- Los empresarios y patrones de empresas pequeñas, medianas y grandes, muchas veces se evitan el “riesgo” que puede ocurrir al contratar a una mujer, ya que esto implica menor producción en su fuente, problemas de aspectos de seguridad social (maternidad, incapacidad).

Otro ejemplo claro que México y el mundo pudieron observar, en relación a la discriminación, en este caso de carácter penal, es el de las muertas de Ciudad Juárez, Chihuahua, conocido por la tragedia de homicidios dolosos perpetrados hacia las mujeres, siendo secuestradas, raptadas, en muchas ocasiones violadas y finalmente asesinadas. Encontradas en panteones clandestinos, este tema causó polémica y un gran problema social, teniendo hoy, la incógnita de la ejecución de estos crímenes.

A la mujer se le debe respeto, gracia y amor. Tal como lo dice Jorge Hernández, líder del Grupo Musical de género norteño más famoso y prestigioso en toda América Latina y gran parte del Mundo, Los Tigres Del Norte, en una de sus canciones titulada “Las Muertas de Juárez”:

La mujer es bendición y el milagro de la fe.
 La fuente de la creación, parió al Zar y parió al rey y hasta el mismo Jesucristo lo dio
 a luz una mujer; Es momento ciudadanos de cumplir nuestro deber, si la ley no lo
 resuelve lo debemos resolver,
 castigando a los cobardes
 que ultrajan a la mujer.⁵⁵

⁵⁵ LOS TIGRES DEL NORTE, *Las muertas de Juárez*, CD Pacto de Sangre, Univisión Group-México, 2004.

Poco a poco se ha ido eliminando la idea de que la mujer es para estar en la casa realizando los quehaceres, cuidando a los hijos y la imposibilidad de contribuir, mediante un empleo digno, a la sustentabilidad económica tanto de la familia como del hogar.

Según el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación en el empleo y ocupación es: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”⁵⁶

Es claro pues, en el Convenio en discusión, que se implementan medidas para regular la prohibición de conductas que sean discriminatorias a la mujer trabajadora, por motivos de sexo, que aunque suene tan absurdo, evidentemente en nuestros días sigue existiendo este tipo de discriminación.

4.1 MATERNIDAD COMO DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER.

Propiamente, la maternidad no es un problema social que se presenta en los seres humanos. Se trata de una etapa de la mujer, en el que da a luz a sus hijos y comienza el ciclo del papel de madre.

Pero no sólo queda en la noción que acabo de mencionar, ya que, como veremos más adelante, dentro de la maternidad, se ven elementos que necesariamente tienden a estar presentes, como el puerperio, la misma etapa de maternidad, parto, la crianza y sobre todo, un tema reciente que ha adquirido gran estudio y atención de grandes sociólogos en temas similares: la separación de madre e hijo, cuando regresa a trabajar.

⁵⁶ C111 Convenio Sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación, 1958. Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, formando parte de la discriminación, y referido específicamente al área del trabajo de la mujer, es indudable que esta etapa natural del género femenino, arrastra desde tiempos remotos, motivos suficientes para que se le despidan de su trabajo, por estar incapacitada alrededor de 3 meses, en donde el patrón por ley y en cuestiones laborales, tiene la obligación de retribuirle el salario de manera habitual.

Inclusive, en la mayoría de los casos, ni siquiera son contratadas. En muchas ocasiones se les exige demasiados requisitos para formar parte de una empresa o de un establecimiento laboral.

Como ejemplo de lo anterior, es común que dentro de las entrevistas de oferta de algún empleo o trabajo, se le pregunte a la mujer, su edad, si está próxima a contraer matrimonio, si está embarazada, número de hijos, edad de los hijos, si existe o no problema alguno en cuestiones de horarios, etc., y de eso depende mucho de que se le pueda emplear o contratarla.

“Se dice que el despido por embarazo y la solicitud de examen de no gravidez son prácticas discriminatorias porque a ningún empleador se le ocurriría preguntarle a un posible trabajador si será padre pronto o si su compañera está embarazada para saber si lo debe contratar o no.”⁵⁷

Por consiguiente, poco a poco comienzan a eliminar de manera paulatina, a la mujer que tiene los deseos de trabajar y salir adelante, y que en gran parte de casos detectados en nuestro país, es el jefe y sustento de familia.

Si el lector estuviera del lado del patrón, pensaría cuáles son los beneficios de contratar a una mujer, y es precisamente por ello, que es mujer, que traería problemas en el sentido previamente explicado: la maternidad.

⁵⁷ HERNÁNDEZ HEMKEN, Margarita y Dolores Riva Palacio, *El éxito también es para las mujeres*. McGraw-Hill, México, 1995 p. 9.

Pero entonces al pensar de esa manera, y aplicarlo en la vida real, se estaría discriminando, es decir, excluyendo a la mujer de un trabajo digno, honrado y decoroso, sólo por la razón de pertenecer al sexo femenino.

Ahora bien, siguiendo a los autores Pérez y Chinchilla, en su obra que a la postre vuelvo a mencionar, *La Mujer y su éxito*, mencionan una afirmación con bastante y justa certeza, en el sentido de que el director de personal, o el patrón mismo, saben que al contratar a una mujer, tarde o temprano pueden llegar a tener el supuesto de otorgarle incapacidad por maternidad.

Es decir, es algo previsible y que se puede solucionar de manera práctica y sencilla, puesto que no hay ningún problema en contratar de manera temporal a algún otro trabajador por el tiempo en que la mujer se encuentra en la etapa de maternidad, suplirla o algún otro medio por el cual, se proteja a la mujer.

Tal como lo establecen de la siguiente manera:

No hay una cosa más tranquila para un director de personal que saber que una mujer va a faltar, cuatro meses por que ha tenido un niño. Se sabe con ocho meses y medio de anticipación. Si no es capaz de cubrir ese puesto y le ofrece algún problema, realmente, lo que empieza a dar es un tremendo pánico cómo está organizada la producción en aquella empresa⁵⁸

Reafirmando entonces el punto anterior, resulta bastante evidente que es una cuestión que se puede prever y solucionar con una considerable anticipación, el hecho de que la mujer dejará de laborar por motivos de maternidad.

Pero, ¿qué es la maternidad?; pues bien, la maternidad se define de la siguiente manera:

“Su definición, de forma general, podría ser la de todo el conjunto de acciones realizadas a favor de la mujer en época de gestación, nacimiento

⁵⁸ PÉREZ, Juan Antonio y CHINCHILLA, *Op. Cit.*, p. 84.

de la nueva persona, cuidados posteriores y atención y ayuda al nacido. Es decir: concepción, embarazo, parto, crianza y desarrollo”.⁵⁹

Como vemos, la maternidad, no únicamente incluye el concepto de la mujer embarazada, sino que también la crianza en el posparto, y la cuestión que trata a su vez del desarrollo no sólo del nacido sino de la madre.

La maternidad hay que entenderla como una etapa en el que toda mujer, por naturaleza, y que se encuentra en ese supuesto, comienza un ciclo de gestación para dar a luz a otro ser humano, y es por esa razón tan importante, que se le debe de proteger y sobretodo cuidar con todos los medios disponibles, incluyendo claro, el cuidado, estabilidad y conservación de su empleo.

Es erróneo verlo como un problema social, es decir, la discriminación puede darse por varias razones explicadas anteriormente, una de ellas, la diferencia de sexo. Entonces, de ahí se deriva la maternidad, que como vimos, es una etapa natural en la mujer.

No contratar a una de ellas, por motivo de que en un futuro se presente maternidad, constituye evidentemente una discriminación, y además de eso, una privación de un derecho fundamental consagrado dentro de las garantías individuales en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es el derecho al trabajo, cuando este sea siempre lícito.

Ahora bien, otro tema de vital importancia que se relaciona con la maternidad y los derechos que tiene la mujer, es el tema de las guarderías que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social. Mucho se ha comentado al respecto, de que si son insuficientes, de que si el personal empleado no llena las expectativas de las madres para dejar con seguridad a sus pequeños, si se cubren o no las necesidades como tales, de una guardería, entre otros temas importantes. El IMSS proporciona prestaciones para las madres trabajadoras así como subsidios en ayuda a su etapa de gestación.

⁵⁹ <http://www.familiaqueesyqueno.es.org/Isidoro/TEXTOS/LA%20MATERNIDAD.htm> 7 Febrero 2010.

Marco Legal del Servicio de Guarderías

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123, Apartado A, fracción XXIX y Apartado B, fracción XI, inciso C.

La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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 trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

Ley Federal del Trabajo
Artículo 171

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

Ley del Seguro Social Capítulo VII, título segundo secciones primera y tercera

Artículos 11, 201 a 207 y 211 a 213

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

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

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

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo

tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

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

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

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

Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo. El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

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

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

Artículo 211. El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

Artículo 212. Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio.

Artículo 213. El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.⁶⁰

Como se puede ver en la tabla anexa ubicada en la página número 228 relativo a las guarderías existentes en la República Mexicana, vemos que existen

⁶⁰ <http://www.imss.gob.mx/guarderías/Pages/marcolegalser.guard.aspx> 21 Enero 2012.

1,459 guarderías, cantidad que considero es poca a comparación de las necesidades que se viven día con día con este servicio; de igual forma hay contrastes debido a que en una Entidad federativa presenta gran número de guarderías y en cambio en otras, muy reducido; independientemente del tamaño del Estado, creo que debe ser un poco más equilibrado (Ver tabla anexa página 228)

A continuación, explicaré otro problema social que viene derivado y muy ligado al abordado en este capítulo: el papel que juega la mujer en sus dos esferas dentro de las responsabilidades familiares: madre y trabajadora.

5. RESPONSABILIDADES FAMILIARES, LA MUJER EN SU DOBLE FACETA: TRABAJO Y HOGAR.

Como se puede observar en nuestro país, generalmente es la mujer quien dedica mayor tiempo a sus hijos, en cuestiones de crianza, desarrollo, alimentación, mientras que el hombre es quien lleva el sustento a la casa, y asume el papel de jefe de familia.

La división sexual del trabajo en las familias, determina que hombres y mujeres vivan en su ámbito residencial de diferente forma de acuerdo con sus distintos roles y responsabilidades. Así, para la mayoría de las mujeres el lugar donde permanecen más tiempo a lo largo de su vida es la vivienda. Ahí realizan el trabajo doméstico con el cual proporcionan bienes y servicios a los integrantes del hogar; educan y cuidan a sus hijos y en algunos casos es donde también desarrollan una actividad económica mientras que el espacio privilegiado de los varones está constituido por los ámbitos públicos: principalmente realizan sus actividades fuera de la familia y de la vivienda.⁶¹

Sin embargo, en la actualidad y en muchos de los casos, quien sostiene a la familia, quien lleva gran parte de los recursos económicos, es la mujer. Por lo anterior, no es regla general que el hombre sea forzosamente el jefe de familia y que sea la mujer, quien se quede la mayor parte del tiempo con los hijos, puesto que suele en diversas ocasiones, suceder lo contrario.

⁶¹ INEGI (2003). Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer en México. Versión 3. Aguascalientes, Ags. México. INEGI (Tabla Anexa al Final)

Ahora bien, lo complicado inicia, cuando la madre da a luz a sus hijos y termina el período de incapacidad; es entonces cuando la mujer regresa a su labor, y se da el primer desprendimiento maternalmente hablando, entre madre e hijo. Y es partir de ahí, que la mujer asume una doble responsabilidad, es decir, su enfoque se modifica radicalmente, puesto que además de trabajar en un determinado empleo o puesto, tiene que preocuparse por cuidar y brindarle mayor protección a los hijos. Tiene la necesidad de cambiar horarios de trabajo para ajustarse al cuidado de los hijos, puesto que requieren de una mayor atención no sólo de la madre sino también de la figura paterna.

Luego entonces, la escasez de guarderías, sin lugar a dudas, es un gran problema al que ha tenido que enfrentarse la familia y sobre todo las madres trabajadoras, quienes al no poder dejar a sus hijos en estas instituciones, se ven en la necesidad y en la vida real se ha visto, de dejar su trabajo por no encontrar un lugar en donde sus hijos temporalmente reciban atención y cuidado.⁶² (El servicio de guarderías a los hijos de los trabajadores va de los 43 días a los 4 años del niño).

5.1 RETORNO AL TRABAJO.

A continuación citaré a la presente investigación un artículo que habla acerca del tema que vengo comentando, en el papel que juega la madre trabajadora en su doble faceta, que como ya vimos, una es tan importante como la otra, pues se trata nada menos que el cuidado, desarrollo y protección de los hijos, y también del derecho al trabajo.

Regresar al trabajo después de la licencia de maternidad, puede convertirse en una transición tormentosa tanto para el bebé como para la madre. Y es que son muchos los cambios que ambos deben enfrentar. No sólo, se presenta el primer desprendimiento entre madre e hijo, sino, que la mujer se reintegra al campo laboral enfrentándose de nuevo a los diversos retos del trabajo.

Aunque este es el ciclo natural de la vida, los primeros días de adaptación a la rutina, puede causar extrañeza tanto para el bebé como para la mamá. Es importante que el esposo o las personas cercanas a la madre, le brinden su apoyo y

⁶² <http://www.imss.gob.mx/guarderias/Pages/n%C3%BAmeroguarderiasrm.aspx> 21 Enero 2012. (Tabla Anexa al Final)

se expresen comprensivos ante la situación, pues no es un momento fácil para ella; adicional a que su estilo de vida cambia absolutamente, ahora debe dividir su tiempo entre el bebé, el trabajo, la pareja, el hogar, etc. Esta situación causa en las madres una sensación de angustia y nerviosismo, y para contrarrestarla, se debe pensar en varias opciones y tomar ciertas medidas.⁶³

Como vemos, es bastante complicado regresar a la rutina de ser trabajadora, pero a su vez, el de mantener a sus hijos no sólo mediante recursos, sino brindándoles cariño, amor y compañía.

Es comprensible entonces, que la mujer tenga algunos problemas y le cueste trabajo entrar en ritmo y manejar su nueva rutina, ya no sólo hablemos de la fortaleza física que necesitará (para realizar su trabajo, y evidentemente la dedicación de alimentar a sus hijos, estar al cuidado y pendiente de ellos), sino de su cambio en el estado emocional, ya que, como se puede deducir, su mente y sus pensamientos pudieran desviarse al pensar cómo estarán sus hijos. Esto, cabe aclarar, se intensifica cuando los hijos son pequeños o recién nacidos, en donde requieren de una mayor atención y extremo cuidado.

Es viable pues, y con justa razón, que la madre trabajadora solicite y pida apoyo a través de la familia, en este caso del padre, de hermanos mayores o familiares de los grados más cercanos, para poder desarrollarse en su trabajo y no descuidar la relación con los hijos.

Ahora bien, un pensamiento que se debe erradicar por parte de la mujer, es el de culpa. Culpa en el sentido de que, siente un grado de la misma, por el hecho de retornar a trabajar, de regresar a su labor; es de cierta manera razonable, puesto que deja a su recién nacido en casa. Lo primero que se recomienda hacer en estos casos, es dejar de pensar precisamente en esa culpabilidad que no tiene por qué aparecer, sino que se debe tener la idea de todo lo contrario. Es decir, de tener la tranquilidad de saber que los hijos están en buenas manos y sobre todo,

⁶³<http://www.lafamilia.info/index.php?destino=/etapasdelavida/maternidad/maternidad.php?>

de procurar buscar el momento disponible y oportuno para pasar un buen tiempo con ellos.

Es preciso en ciertos casos, hacerles del conocimiento a sus superiores, que serán estrictas en la hora de salida relativa al trabajo, puesto que para el sano desarrollo del pequeño, es importante seguir con la lactancia.

Agrandemos más el problema: ¿Qué pasa con las madres solteras?, ¿Quién las ayuda?, ¿Cómo asumir el doble papel estando solas sin ningún apoyo?; es entonces cuando verdaderamente se tiene un gran problema pero a la vez, un reto muy grande. Un reto que demuestra que la trabajadora madre soltera, tiene ganas de superarse, de salir adelante, deseos de ser alguien en la vida y sacar adelante a su familia; tiene que lidiar con su vida laboral, y de manera inevitable con su estado emocional.

De manera sintetizada, enunciaré ciertos puntos que auxilian a la madre trabajadora, respecto de los pasos a seguir para hacer frente a su regreso al trabajo, en el caso de que haya dado a luz.

Entre las principales medidas que se deben seguir para evitar un sentido de culpa, o la forma de afrontar esta difícil doble faceta de la mujer, recomiendo lo siguiente:

- 1) Lo primordial es recibir ayuda del resto de la familia, es decir, tratar de dejar a los hijos por un lapso con el padre, con alguna hermana (o), pariente cercano; o en su caso, con alguna persona que sea de entera y suma confianza, ya que, se debe recordar que se está dejando nada más y nada menos al hijo, en manos de alguien más.

Ahora bien, lo mencionado anteriormente, se agrava más cuando la trabajadora es madre soltera, puesto que de manera automática, queda excluida la figura paterna. Otra alternativa como establecí previamente, es

acudir a las guarderías, con la responsabilidad obviamente de conocer bien el lugar, las personas que trabajan ahí, el nivel de seguridad, sus horarios, hábitos y hasta su posible prestigio, y otras circunstancias relacionadas que conllevan a decidir dejar a su hijo en tal o cual lugar.

- 2) La figura paterna representa un gran apoyo, en este caso, el brazo derecho de la madre. Es el ideal para auxiliarle en sus tareas cotidianas, y repartirse las horas para que se desenvuelvan mejor en su ámbito de trabajo. Caemos en lo mismo, la madre soltera, dará este paso por visto.
- 3) Otro punto importante a considerar, es que no debe la madre trabajadora, distraerse en su labor, por pensar en su hijo; que por lo general, tiende a suceder de manera común, es decir, los primeros días y quizá semanas es difícil el proceso de adaptación, y lo ideal es concentrarse en el trabajo, ya que se debe de estimar la idea de que gracias a él, podrá otorgarle a su familia, mayores beneficios y comodidades.
- 4) Se debe seguir con la lactancia de manera estricta, puesto que este alimento materno es indispensable para el sano desarrollo y crecimiento del pequeño. Si se tienen problemas con horarios de entrada y salida respecto del trabajo, se puede optar por dejar todo listo antes de comenzar a laborar. Y a su vez, solicitar conforme lo establece el artículo 170 Fracción IV, los dos reposos extraordinarios por día, para alimentar a sus hijos.
- 5) Como un recurso extraordinario, se puede hablar con el jefe de personal, gerente general, o aquella persona de quien reciba órdenes inmediatas y esté a su subordinación, modificar si es posible, el horario de trabajo, para facilitar toda esta tarea de madre.

- 6) Finalmente, si toda esta situación afecta a la madre trabajadora de manera más severa, se puede optar por buscar un trabajo con un horario más flexible o por qué no, un empleo que pueda realizar desde el hogar.

Con posterioridad abundaré el tema de las madres solteras en nuestro país, que lamentablemente, es un problema actual, en el que se ha incrementado el número de los casos en los últimos años.

INEGI: CRECIÓ EL NÚMERO DE MADRES SOLTERAS EN MÉXICO

Organización Editorial Mexicana
8 de mayo de 2010

Dolores Acosta / El Sol de México

Ciudad de México.- Según datos dados a conocer por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en cuanto a las mujeres que estaban casadas o en unión libre, se encontró que en 1990, el 89.6 por ciento de los nacimientos se presentaban en mujeres bajo esa situación, mientras que en 2005, el porcentaje disminuyó a 85.5 por ciento.

No obstante, los nacimientos de madres solteras aumentaron en proporción al pasar de siete a 9.5 de cada cien.

El Informe del INEGI detalla sobre los nacimientos que entre 1990 y 2005 en promedio cada año ocurren 2.3 millones de nacimientos; para este último año se observa que el Estado de México concentra 14 de cada 100 alumbramientos, seguido por Jalisco y el Distrito Federal con siete.

Al segundo trimestre de 2009 en todo el país se reportaron 24.4 millones de hogares que en su composición incluyen por lo menos a una mujer que ha sido madre, lo que en términos porcentuales representa 87.6 por ciento del total de unidades domésticas.

La distribución porcentual por número de mujeres con hijos en ambos casos, presenta mayor concentración en aquellos donde sólo hay una madre 77 por ciento. Llama la atención que la proporción de los hogares con dos madres donde la jefa es mujer supera casi en ocho puntos porcentuales a aquellos donde el jefe es hombre.

De acuerdo con la situación conyugal, las madres solteras se insertan con mayor frecuencia en el mercado laboral (70.5 por ciento), seguidas por las separadas, divorciadas y viudas (46.2 por ciento) y por último las casadas o en unión libre cuya participación económica es de 37.3 por ciento.

⁶⁴

⁶⁴ <http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n1626337.htm> 22 Enero 2012.

Más de cinco millones de madres viven solas con sus hijos/as

En México hay 30 millones de mujeres que son madres. El 18 por ciento de ellas, 5.3 millones, se encuentran con sus hijos/as sin que su pareja viva en el hogar (son solteras, separadas o divorciadas).

De acuerdo con datos del INEGI, 3.7 millones de mujeres solas con hijos tienen ingresos por trabajo, lo que representa el 70 por ciento. El 14% de las madres solas no tienen ingreso monetario por ninguna vía, situación que se agudiza entre las madres solteras, ya que el 15 por ciento no cuenta con ingreso monetario, el resto recibe transferencias de gobierno o apoyos familiares.

Del total de madres solas con hijos/as, el 35 por ciento recibe algún tipo de transferencia (en el caso de las madres solteras este porcentaje es del 25%). Las transferencias provienen de programas sociales o becas gubernamentales (625 mil madres solas beneficiadas); donaciones o apoyos de otros hogares (975 mil reciben ayuda de este tipo), lo que representa el 18 por ciento, pero entre las mujeres que nunca han estado unidas (solteras) el porcentaje es de 12 por ciento.⁶⁵

Siguiendo con el tema de la discriminación, abriéndose subtemas relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares, otro punto a tratar que no deja de ser importante, es la presentación o aspecto de la personalidad de la mujer, a la hora de la contratación de trabajo.

Y como se desprenderá de lo anterior, el estado civil tiene mucho que ver, para que la mujer sea descartada o aceptada en un puesto de trabajo, ascenso o capacitación.

5.2 SITUACIÓN JURÍDICA DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.

Al abordar este tema tan importante dentro de este capítulo, cabe señalar que se hacen dos aclaraciones respecto del contenido del mismo, puesto que se puede presentar una confusión a la hora de tratarlo.

En primer lugar, propiamente el trabajo que se realiza en los hogares de las familias, es decir, el trabajo doméstico, no es en sí un problema social, que afecte la vida laboral de las personas quienes se dedican a trabajar en este campo. Me

⁶⁵ <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/557-mas-de-cinco-millones-de-madres-viven-solas-con-sus-hijosas> 12 Marzo 2012.

estoy refiriendo que por el hecho de trabajar como empleado doméstico no significa que sea este un problema social, ya que, en México muchas son las familias quienes tienen a su servicio y disposición a una persona que funge como empleado doméstico.

Nótese que el título de este subcapítulo es denominado, situación DE LAS TRABAJADORAS domésticas, sentando y dando por hecho la idea de que únicamente abarca a la mujer; pero evidentemente no sólo la mujer se puede dedicar a este trabajo, sino también el hombre, aunque a decir verdad, son en la minoría de los casos, los varones que se hacen de este empleo, pero indudablemente se abre la posibilidad de que lo pueda desempeñar.

En segundo lugar, se pueden abrir dos vertientes en torno al tema, al abordar el empleo doméstico. Es decir, si bien ya delineamos que el empleado doméstico puede ser hombre o mujer, y que para efectos de esta investigación jurídica lógicamente nos concentramos en las féminas, cabe hacer otro señalamiento respecto del trabajo doméstico.

El artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente respecto del tema en cuestión. **Artículo.-** Trabajadores domésticos son los que prestan servicios de aseo, asistencia, y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.⁶⁶

Transcribo el presente artículo para realizar el siguiente comentario. Dada la definición que nos propone y establece la ley en relación a lo que se entiende por trabajador doméstico, se puede llegar a pensar que puede ser un miembro de la familia quien haga todo lo anterior, es decir, aseo y asistencia a una persona o al propio hogar; en pocas palabras, en la casa conyugal la mujer que realiza el aseo, asistencia a sus hijos y otros más como lo relativo a la preparación de alimentos, entre otras cosas, pudiera encuadrar en este artículo.

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, es preciso recalcar que aquí estamos hablando de que una persona ajena a una familia, ajena a un hogar, sea quien se encuentre laborando en este lugar, puesto que de la otra forma no se podría considerar de manera estricta como un empleado doméstico, ya que se prestaría a la arbitrariedad de que cualquier miembro de familia que realice labores de aseo, asistencia, ya sea considerado como trabajador doméstico.

Se especifica entonces, que para los efectos de la Ley Federal del Trabajo y propiamente de la presente tesis jurídica, la trabajadora doméstica se entiende aquella persona física ajena al hogar de la familia o persona, donde realice su trabajo, de aseo y asistencia.

Ahora bien, establezco este subcapítulo ya que dentro de este empleo se presenta discriminación laboral, en un aspecto fundamental ligado al derecho del trabajo que es la seguridad social, situación primordial respecto de la obligación que tienen los patrones de inscribir a sus trabajadores al seguro social. Es decir, si bien la Ley del Seguro Social impone como obligatorio el hecho de que un patrón registre a sus trabajadores ante el IMSS, es la misma ley la que establece que al final de cuentas no es obligación hacerlo. Sin embargo, la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación en su artículo 5º fracción III, establece que no se considerará como conducta discriminatoria, la distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general.

Como acabo de mencionar, es posible que este trabajo lo ocupe un varón y no necesariamente una mujer, pero como vuelvo a repetir, es en la mayoría de los casos en donde la mujer trabaja en las labores domésticas. Por consiguiente, lo que en este subcapítulo se establezca, pudiera encuadrar para ambos sexos, pero para efectos de este trabajo, manejo la idea de que la mujer es aquí la trabajadora doméstica puesto que ella y sólo ella vive el ciclo y período pre y post natales, situación que sin haber motivo para ello, se le discrimina.

En ese sentido, la obligación que tiene el patrón de inscribir a sus trabajadores ante el Instituto (IMSS) es clara, pues así lo establece el artículo 15 de la ley del seguro social, el cual dice:

“Artículo 15.- Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y sus bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles”.⁶⁷

Ahora bien, el artículo 13 de la misma ley, establece lo siguiente:

“Artículo 13.- Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

...II.- Los trabajadores domésticos”.⁶⁸

En contraste, vemos que el patrón no está obligado entonces a inscribir a la trabajadora doméstica ante el IMSS, y no únicamente a ella, sino a una serie de trabajadores que ahí mismo se enumeran, pero interesa aquí pues, lo referente a la trabajadora doméstica.

A su vez, ciertos Tribunales Colegiados de Circuito han sido claros al establecer en dos de sus tesis aisladas lo siguiente, relacionado con la cuestión de si existe o no obligación por parte del patrón de inscribirlo ante el IMSS:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.

⁶⁷ Ley del seguro social.

⁶⁸ *Ibidem*.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 160/2009. Isaac Chicurel Levin y otros. 19 de marzo de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.⁶⁹

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ENCUENTRA IMPEDIDA PARA CONDENAR AL PATRÓN A INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RETROACTIVAMENTE, PORQUE SÓLO PUEDEN SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIAMENTE.

El hecho de que el patrón niegue la relación de trabajo y la actora acredite que prestaba sus servicios como empleada doméstica, no es motivo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo condene a inscribirla al Instituto Mexicano del Seguro Social retroactivamente, porque al resolver debe tomar en cuenta el artículo 338, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón a proporcionar a los trabajadores domésticos, en caso de enfermedad que no sea de trabajo y no sea crónica, asistencia médica entre tanto se logra su curación, lo que descarta que esté obligado a efectuar esa inscripción, lo cual se corrobora con lo señalado en la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, que establece que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, los trabajadores domésticos.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 137/2007. María Rosales Pantaleón. 4 de julio de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.⁷⁰

Como podemos observar, las tesis transcritas abundan en el tema de que no es obligación por parte del sector patronal, de registrarlas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

6. ACOSO SEXUAL DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA.

Antes de comenzar a definir este problema social que se ha vuelto de manera lamentable común en nuestra sociedad, haré referencia de que se trata de un acoso sexual dentro y fuera del área de trabajo, es decir, en sus dos perspectivas.

⁶⁹ TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta 9na época.

⁷⁰ TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ENCUENTRA IMPEDIDA PARA CONDENAR AL PATRÓN A INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RETROACTIVAMENTE, PORQUE SÓLO PUEDEN SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIAMENTE, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta 9na época.

Al iniciar a trabajar, en una empresa, establecimiento o cualquier lugar, nos encontramos con personas de todo tipo, con ciertas características, provenientes inclusive de otros lugares (no sólo de la República si no del mundo), con virtudes, defectos, ideologías, pensamientos, inclusive con vicios, etc.

Es decir, nosotros al llegar a laborar, no escogemos en otras palabras, a nuestros compañeros que queremos, a nuestros acompañantes, sino que dadas las condiciones y situaciones de trabajo, ellos están ya ahí, unos se van y otros llegan.

En ese sentido, estamos rodeados de personas que en primera instancia no conocemos, que creencias o pensamientos tienen, que hábitos o costumbres manejan, su estado personal, su forma de actuar, entre otros; sin embargo, con el pasar del tiempo, el ver a las mismas personas de manera regular, se va adquiriendo poco a poco un grado de “familiarización”, es decir, se vuelve rutinario y común, el ver a tal o cual persona, en estar en contacto con ellas, tener un trato cercano respecto de negocios, cuestiones de trabajo, relaciones laborales, etc. Ya estabilizado el empleo, comienza otro grado de “familiarización” donde los trabajadores así como los supervisores en su caso, superiores o jefes de la empresa o negocio de que se trate, reciben y dan un trato ya no sólo laboral (aunque hay excepciones, es decir, que a lo largo de toda la duración de relación laboral, se queda en el primer grado antes mencionado) sino que además, se genera una confianza como para tocar ciertos temas, ya sea sociales, culturales, de amistad e inclusive familiares.

Es evidente que no todas las personas, no todas las mujeres son precavidas, es decir, es de suma importancia el entregar nuestra confianza a gente que creemos o tenemos cierta certeza que se conoce y que sabemos que pensamientos tiene.

En muchas ocasiones no nos damos cuenta que proporcionamos detalles de nuestra vida personal o íntima a personas que no deberían de saberlo; por

ejemplo, estado civil, lugar donde vivimos, la forma en que vivimos, relación sentimental, entre otras cosas.

Partiendo de estos conceptos, se hace presente el acoso sexual, al señalar, el lugar donde acostumbramos a estar, donde frecuentemente nos encontramos por motivos laborales, académicos, o de cualquier índole, en constante contacto con los compañeros de trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual en el lugar de trabajo consiste “en una atención de orden sexual indeseada a la que, de manera implícita o explícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que generan un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, u ofensivo”.⁷¹

En el área de filosofía y empresa del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, definen al acoso sexual, de la siguiente manera:

“Podríamos concluir que el acoso sexual es una conducta abusiva, injusta, de alguien investido de autoridad, quien, aprovechándose de su poder, propone a otro una conducta sexual no deseada por éste y que pueda afectar los términos y las condiciones del empleo en la compañía”.⁷²

Entonces aquí, refiriéndose de manera explícita al acoso sexual en la empresa, se empiezan a visualizar algunos elementos que son necesarios para que este acoso exista.

Ya que en muchas ocasiones, confundimos el acoso sexual con el hostigamiento sexual, enfado o problemas personales que se pudieran suscitar o dar, entre los mismos empleados, entre un superior a un inferior, o viceversa.

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo, “La hora de la igualdad en el trabajo”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia internacional del trabajo. 91ª reunión.

⁷² IPADE, *Acoso sexual en la empresa: como prevenirlo*, Universidad panamericana, México, 2001, p. 67.

Entonces, para que se configure el acoso sexual según la definición que establece la OIT, debe de existir un comportamiento de carácter sexual que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante.

El jefe de la empresa, los empleados, algunos trabajadores de la propia compañía, comienzan a insinuar de manera hostigosa, a la mujer, y en muchas de las veces a presionarla por motivos extra laborales.

El acoso sexual lo defino en mi particular punto de vista como una conducta en la que alguien, valiéndose de que ocupa una posición jerárquica superior, hace invitaciones o proposiciones a una persona subordinada para ejecutar una conducta sexual, lo cual provoca en ésta molestias y una sensación de amenaza. Haciendo una distinción más amplia, se clasifica el acoso sexual en vertical y horizontal. Siendo la primera, es decir, el acoso sexual vertical, la suscitada entre un superior jerárquico y una persona subordinada; mientras que el acoso sexual horizontal, se presenta con compañeros de trabajo de la misma jerarquía, esa viene a ser la principal diferencia entre acoso y hostigamiento sexual.

En realidad todas las acciones de tipo sexual (incluyendo señas, palabras, contactos físicos y actitudes) que cualquier persona reciba sin su consentimiento, constituyen un acoso sexual.

En nuestro país el acoso sexual es pan de todos los días. Desde la infancia, generalmente a los varones se les enseña a decir piropos obscenos (frases que aluden al físico de las mujeres de una manera ofensiva); también es común la imagen del jefe que mantiene relaciones sexuales con su secretaria, y la del patrón o de su hijo que agrede o se muestra coqueto frente a la trabajadora doméstica.

Así se vuelve un tema recurrente en la tradición mexicana, de esta manera nos podemos dar cuenta que el acoso sexual no es un tema reciente; lo novedoso es haberlo tipificado como delito del orden federal.

En relación al acoso sexual, ya sea dentro y fuera de la empresa, se produce un efecto obviamente negativo en el interior de la mujer, que viene a causarle perjuicio en su comportamiento, infundir cierta inseguridad, y a su vez, un notable descenso en cuanto a su nivel de productividad en su trabajo.

Por lo tanto, cuando en una empresa o establecimiento donde se desarrollen actividades propias de una fuente de trabajo, se presenta el acoso sexual de manera desmedida y sobretodo, frecuente entre las trabajadoras, es posible que quede un grado de traumatismo, en donde ya nos metemos a aspectos psicológicos de la persona, que la vienen a afectar en su vida diaria; baja su rendimiento laboral, hay una sensación de incomodidad, no se está explotando todas las capacidades que dicha persona puede plasmar en su ambiente de trabajo; y se podría establecer un sinnúmero de efectos que vienen a causarle altibajos, deterioros y desventajas en ese sentido.

Ahora bien, siguiendo la línea en el área de filosofía y empresa del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas, en cuanto a la definición que nos proporcionan de acoso sexual, la conducta abusiva a la que hacen referencia incluye los siguientes aspectos:

- Comentarios ofensivos o vulgares sobre el sexo de una persona, su anatomía o sus características físicas sexuales.
- Solicitar fotografías sugerentes o con orientación sexual; mostrar revistas u otros materiales.
- Tocar a otro en una forma sexualmente sugerente o en una forma calculada para invadir su espacio personal.
- Consumar el acto sexual.⁷³

⁷³ *Ibidem.*

Se tiene entonces, ciertas características y especificaciones de cuándo la conducta se considera abusiva y que implicaciones contiene acerca de ello.

Son muchas a su vez, las formas y artimañas por así decirlo, de las cuales los trabajadores, jefes, supervisores o gerentes se basan, para introducirse en la vida privada de las trabajadoras.

En ese sentido, obligan a que proporcionen información que no es relevante para el desarrollo del trabajo y de la empresa en general; posteriormente vienen las amenazas o chantajes.

Las primeras se pueden manifestar de diferentes ámbitos. Así por ejemplo, tenemos desde amenazas de palabra, de despido del trabajo, de reducción de sueldo, de cambio de actividades a un puesto o cargo inferior al que se tiene, inclusive (cuando es el caso), de amenaza de despedir a algún miembro de la familia de la trabajadora.

Ya en un sentido más alarmante y severo, las amenazas de muerte y de violación o de algún atentado tanto físico como psicológico, están a la orden del día; y lamentablemente la mujer ha tenido que lidiar con este problema social en su vida diaria.

Desafortunadamente, siendo un país de tercer mundo, en muchos de los casos, el empleo en nuestro país, es tan necesario y de suma importancia que dejarlo por este tipo de problemas, significa para mucha de la población, dejar de tener en ese momento, los medios suficientes de subsistencia; y por consiguiente, un nivel o calidad de vida inferior.

Las amenazas tienen como fin primordial, intimidar, e infundir un cierto temor, hacia la persona, ya sea, para obligarlo a conceder determinado tipo de favor o concesión de naturaleza sexual, o ya sea bien, para omitir otras tantas. Lógica e independientemente del carácter de la trabajadora en este caso, en algunas puede provocar inmediatamente el alejarse, buscar otro trabajo o empleo,

retirarse o inclusive en casos extremos abandonar la ciudad o entidad federativa de que se trate.

En otros casos por ejemplo, la mujer trata de evadir tales amenazas, de ignorarlas o de tomarles poca importancia. Algunas otras lamentablemente por miedo o temor a ser destituidas de su único empleo, terminan por aceptar las condiciones que sus superiores les indiquen, teniendo entonces, un delito que denunciar y sobretodo sancionar a los responsables. En cambio son pocas las mujeres trabajadoras, que decididas y sin importarles el estatus social, denuncian este tipo de actos en contra de las personas que sean responsables, pudiendo ser, tanto personas de carácter privado, como servidores o funcionarios públicos.⁷⁴

Ahora bien, los chantajes, están a la orden del día, pues indirectamente orillan a la mujer trabajadora a realizar actos que no desean, bajo el apercibimiento de que de no hacerlo, corren el riesgo de sufrir un perjuicio laboralmente hablando, como ser destituida, reemplazada, baja de salario entre otros, y en muchos de los casos, sufrir daños ya sea física o mentalmente.

El chantaje, según nuestra Real Academia de la Lengua Española, remite el siguiente significado:

“Chantaje: Extorsión (Amenaza de pública difamación o daño semejante que se hace contra alguien, a fin de obtener de él dinero u otro provecho.)”⁷⁵

La diferencia entonces, podría establecerse, en el sentido de que se trata de obtener un provecho en dinero o semejante. Sin embargo, como podemos observar, todo se relaciona en el sentido de que, el fin es el mismo, es decir, se busca perjudicar a una persona, obligándola a realizar actividades en contra de su

⁷⁴<http://www.pgr.gob.mx/Combate%20a%20la%20Delincuencia/Documentos/Delitos%20Federales/fevimtra/1erInformeFevimtra.pdf> 22 Enero 2012. (Tabla Anexa al Final)

⁷⁵ Real Academia de la Lengua Española.

voluntad, o bien, utilizándola para obtener de esa determinada persona, algún provecho.

El hostigamiento sexual, que no debe de confundirse con el acoso sexual está tipificado como delito a nivel federal en nuestro código correspondiente. En relación a ello, es interesante establecer que se encuentra en el título decimoquinto, el cual se denomina: Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual.

Luego entonces, quizá más de uno de nosotros se preguntará que se podrá entender como un “normal desarrollo psicosexual”, ya que el legislador implantó dicho título para tipificar delitos como: Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación.

A la postre, el artículo 259 Bis, de nuestro Código Penal Federal, establece lo siguiente:

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

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

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.⁷⁶

Al igual que el acoso, el hostigamiento comprende tres condiciones: que las acciones sexuales, físicas o verbales no sean recíprocas; que exista coerción, es decir, la intención de causar un perjuicio o beneficio dependiendo del rechazo o de la aceptación, lo cual significa una relación desigual que produce un sentimiento de molestia en la víctima.

El hostigamiento sexual no es exclusivo del ámbito laboral, también es una práctica frecuente en el escolar, en el cual los profesores hacen uso de su autoridad para conseguir favores sexuales de las y los estudiantes a través del chantaje poniendo en juego sus calificaciones, la aprobación del ciclo escolar o el acceso a actividades escolares.

⁷⁶ Código Penal Federal.

En nuestro país una de cada dos mujeres que poseen un empleo formal (15 millones) sufre algún tipo de hostigamiento sexual, pero no lo denuncian por temor a represalias o por vergüenza, informó el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en 2006.⁷⁷

En el supuesto de los posteriores párrafos, se establece que este delito se perseguirá, únicamente a petición de parte, es decir, si el afectado o afectada solicita ante la autoridad y denuncia, que ha sido víctima de este atentado contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual; es por eso que lamentablemente muchos de los casos quedan en el olvido. Por temor, por vergüenza, por miedo a las represalias o venganzas, muchas de las mujeres trabajadoras no denuncian este tipo de delitos; quedando impunes. Consecuentemente es necesario que exista una cultura más abierta en el sentido de que quienes son víctimas de este tipo de delito y de cualquier otro en general que se persiga por querrela, denuncien, para que poco a poco se pueda acabar con este problema social, que se ha convertido en un gran obstáculo, para que las mujeres en nuestro país, se destaquen laboralmente hablando, así como sobrellevar una exitosa calidad de vida, de acuerdo a sus necesidades.

De manera posterior, este delito fue redactado en la mayoría de los códigos penales de los estados, siguiendo la línea del código penal federal, para erradicar de manera paulatina, este freno que le ha impuesto a la mujer.

Como bien se dijo antes, la familia es la base social de la persona, entonces, cuando dentro de la sociedad primaria se ubican ciertas irregularidades, el comportamiento del ser humano se desvirtúa y es entonces cuando nos damos cuenta de la existencia de la violencia intrafamiliar, problema social siguiente que será examinado.

7. VIOLENCIA INTRAFAMILIAR QUE REPERCUTE EN LA MUJER.

La violencia es uno de los más grandes problemas sociales que afronta nuestra comunidad, y hoy en día, es bien conocida una de sus divisiones, que se

⁷⁷ <http://www.cimacnoticias.com.mx/site/s07073104-NUEVA-IDENTIDAD-Ac.26780.0.html> 19
Febrero 2012.

ha vuelto una constante de manera lamentable, y que tiene que ver en relación con el sometimiento que se le da a la mujer: la violencia intrafamiliar.

No es mi intención establecer de una manera general, el detallar la violencia intrafamiliar en cada uno de sus miembros, es decir, de la manera en que se ve dañado cada uno de los integrantes de la familia, sino que haré hincapié y sumo resalto, en el papel en que se ve inmiscuida la mujer dentro de este problema social y cómo lo anterior repercute en su trabajo.

Muchos de los mexicanos, en territorios no sólo rurales, sino también urbanos, tienen arraigada todavía en sentido estricto, la estructura de la familia tradicional: la mujer está para quedarse en la casa, con los quehaceres de la misma, cuidando a los hijos, y ocupándose de las actividades hogareñas.

Se ve como una obligación que sea el hombre, quien debe de preocuparse por obtener y llevar a casa, el sustento, los recursos económicos y los medios necesarios para la familia, es decir, del dinero.

Sin embargo, es reconocible el papel que ha tomado la mujer a lo largo de los años. No sólo poco a poco ha ido introduciéndose en cuestiones de trabajo y contribuyendo a la estabilidad económica del hogar, sino que ha tomado la batuta de puestos importantes, laboralmente hablando.

A pesar de todo muchas son las personas con pensamientos "machistas" que siguen teniendo la opinión de que la mujer está para quedarse en la casa. Quizá se sientan ofendidos, y en ocasiones humillados, que sean las mujeres trabajadoras, quienes apoyen o auxilien en el aspecto financiero dentro del seno familiar.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior, la violencia intrafamiliar hace su papel. Viene a enseñarnos cómo poco a poco se va desintegrando una familia, hasta separarse totalmente, eliminar la relación, y en muchos de los casos, rehaciéndose mediante la convivencia con otras personas, ajenas al núcleo de la familia.

La violencia intrafamiliar es cualquier tipo de abuso de poder de parte de un miembro de la familia sobre otro. Este abuso incluye maltrato físico, psicológico o de cualquier otro tipo. Se considera que existe violencia intrafamiliar en un hogar, si hay una actitud violenta repetitiva, no por un sólo hecho aislado.

En el supuesto anterior, es preciso aclararlo, ya que entonces se podría confundir la violencia intrafamiliar, con un regaño, con un levantamiento de voz hacia alguno de los miembros de la familia, o con un castigo ya sea físico o psicológico, etc.

Se requiere entonces, que además de que exista una acción de manera constante, repetitiva y reiterada, haya una actitud de violencia, es decir, agresión en sus dos sentidos (Físico y psicológico).

Las víctimas de este problema social, evidentemente son o pueden ser, todos los miembros de la familia, cualquier cónyuge o los hijos. No obstante, lo que nos ocupa principalmente es en relación a la mujer, que normalmente (y desafortunadamente) o por lo general, es el más común, es decir, el maltrato que reciben las mujeres por parte de los hombres.

Ahora bien, profundizando en este tipo de violencia, se pueden clasificar los actos que de este problema se desprenden, los cuales a mi juicio, son los más importantes, divididos en ciertas categorías, a saber:

- 1) **Actos físicos.-** Consistentes en maltratos y agresiones físicas, que tienden a dejar marcas, huellas o cualquier otro signo visible por los sentidos, en el cuerpo de la persona agredida.
- 2) **Actos psicológicos.-** Estos actos se hacen presentes si existe el intento de causar miedo, la intimidación o cualquier tipo de insulto, descalificación o intento de control hacia la otra persona. También se pretende o se tiene la intención de humillar al individuo y con el paso del tiempo, se convierte en un trauma que es difícil de superarse, en el sentido de que causa en la

persona, una sensación o sentimiento de inferioridad, de estar sujeto a algo o a alguien, como la idea de estar siempre subordinado y no poder destacarse por sí mismo.

- 3) Violación.-** Se presentan cuando atentan contra el miembro de la familia, obligándola a tener contacto o consumar un acto sexual en contra de la voluntad de la víctima. Estos casos son los más delicados, puesto que generan un traumatismo progresivo en la persona, que los aísla de la sociedad, y les proporciona un estado de depresión por sentir vergüenza, miedo y pánico. Cabe aclarar, que si bien es cierto, que en un matrimonio se viven y es parte de ello, las relaciones sexuales con la pareja, también es claro el señalar, que en muchos de los casos, se presenta la violencia intrafamiliar hacia la mujer en los actos sexuales, es decir, cuando el hombre la obliga a tener relaciones en contra de su voluntad. La anterior connotación se ve reflejada en la Jurisprudencia, bajo el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que reconoce este tipo de violación entre cónyuges.

VIOLACIÓN ENTRE CÓNYUGES, DELITO DE.

La institución del matrimonio tiene entre sus finalidades, la procreación de la especie, en virtud de lo cual, los cónyuges deben prestarse a la relación carnal, que como consecuencia lógica sólo concibe la práctica de la cópula normal; de tal manera que si el cónyuge la impusiera de manera anormal y violentamente, lesionaría la moral y la libertad sexual de su pareja, que en ningún momento consintió tales prácticas, y por ende, se configurará el delito de violación.

Contradicción de tesis 5/92. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Tercero del Sexto Circuito. 28 de febrero de 1994. Mayoría de tres votos de los Ministros Clementina Gil de Lester, Luis Fernández Doblado y Victoria Adato Green, en contra de los emitidos por los Ministros Samuel Alba Leyva e Ignacio M. Cal y Mayor Gutiérrez. Ponente: Luis Fernández Doblado. Secretaria: Ma. Edith Ramírez de Vidal.

Tesis de jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, por unanimidad de votos de los señores Ministros: Presidenta Victoria Adato Green, Samuel Alba Leyva, Ignacio M. Cal y Mayor Gutiérrez, Clementina Gil de Lester y Luis Fernández Doblado.

Nota: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver en sesión de dieciséis de noviembre de dos mil cinco en el expediente varios 9/2005-PS, relativo a la solicitud de modificación de jurisprudencia 1a./J. 10/94, ordenó cancelar

la presente tesis que aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 77, mayo de 1994, página 18. Jurisprudencia, 1a./J. 9/94, Semanario de la Suprema Corte de Justicia y su Gaceta, novena época, primera sala, XXIII, febrero 2006.⁷⁸

- 4) **Actos económicos.-** Tienden a surgir principalmente, por la obsesión que ocasiona el querer obtener dinero de cualquier medio posible. En estos casos, es más común encontrarnos con los hijos que son obligados a trabajar en cualquier oficio, y en la mayoría, explotados por el padre para darle gusto a sus vicios (alcoholismo, drogadicción, entre los principales). Aquí a la mujer, se mesura su salida de casa para trabajar, corriendo la misma suerte de los hijos, sometidas a ganar dinero a toda costa.

Son muchos los factores que tienden a establecer que una persona puede ser o no, violenta.

Se analiza su nivel de autoritarismo, o sea, que tanto le gusta mandar, supervisar, dar órdenes, recibirlas, etc.; posteriormente se estudia su comportamiento en el sentido de la expresión de las ideas, de identificar si esa persona tiene un carácter dogmático; en otras palabras, se entiende que una persona es de carácter dogmático cuando no admiten o aceptan una idea, o forma de ver las cosas, en otro sentido que no sean las propias.

Por lo tanto, cuando existe una diferencia de opiniones respecto de ciertos puntos, muestran un comportamiento conflictivo, rápidamente se alteran y no dan pie a una discusión amistosa ni mucho menos. Luego entonces, se cae en forma reiterada en estos actos que se han mencionado, dando nacimiento a la violencia intrafamiliar, consecuencia perjudicial tanto psíquica, como físicamente para la mujer.

El evitar y erradicar la violencia intrafamiliar que perjudica a la mujer principalmente, es tarea de todos y cada uno de nosotros, puesto que ello lleva a

⁷⁸ <http://www.jurisconsulta.mx/index.php/JurisprudenciaSCJN/ViewTesis?iD=215500> 23 Enero 2012.

hacer una carga más pesada para ella a la hora de trabajar, independientemente de las consecuencias ya sea físicas o psicológicas que pudieran sufrir, lo que sin duda alguna, reduce sus posibilidades de tener un empleo estable y duradero, con amplias expectativas de ascenso o superación laboral.

CAPÍTULO IV: PERSPECTIVA DEL EMPRESARIO

1. EFICIENCIA EN EL TRABAJO

Analizando de manera profunda y haciendo hincapié en el estado que guarda en nuestros días la mujer, con respecto a las oportunidades que se le presentan en el trabajo, así como su difícil obstáculo al ser blanco fijo en el sentido de la discriminación, está el otro bando: el empresario.

No perdamos de vista que el empresario es, al final de cuentas, quien pretende por su interés personal, lograr una mayor eficiencia en el trabajo, hacer que su empresa o establecimiento funcione de la mejor manera, es decir, que se exploten todas sus capacidades para que conlleve con ello, a una mayor productividad, logrando finalmente, un establecimiento exitoso; en base a lo anterior, se puede deducir, que el empresario genera empleos, es decir, tiene a su disposición y subordinación, a un conjunto de trabajadores, para que éstos realicen las actividades propias de su trabajo, ya sea éste por tiempo u obra determinado, o por tiempo indeterminado, según sea el caso y la modalidad del oficio o empleo, conforme a la Ley Federal del Trabajo, todo esto lógicamente, con base en un salario que debe ser remunerador (tema a tratar en el siguiente capítulo) y que lo motive a su vez, a seguir laborando con esmero.

Sin embargo, dicho lo anterior, en ocasiones puede ocurrir que se generen ambiciones o una obsesión, llegando al grado de convertirse en una obligación personal o propia por parte del empresario, para generar más y más riqueza, pasando por alto las condiciones en las que el trabajador labora, así como la falta de cumplimiento al pie de la letra, de pagar un salario remunerador.

Este punto es válido, en el sentido de que se entiende que uno como propietario de algún establecimiento o negocio, quisiera rendir frutos a su máxima capacidad, con el menor costo posible, ya que, si nos ponemos en los zapatos del

empresario, todos quisiéramos obtener el mayor beneficio posible, andar a marchas forzadas para conseguir la ganancia esperada.

Es ahí precisamente, donde la mujer por el hecho de ser mujer, ya tiene una desventaja. Y es que cuando se contrata a los trabajadores, a la mujer se le ponen demasiadas trabas, anomalías, barreras, que dificultan evidentemente para que se haga de un determinado puesto. Como ejemplo de lo anterior, se le pide a la mujer trabajadora no estar casada, no tener hijos, inclusive no tener una relación de noviazgo, entre otros.

La naturaleza física del hombre es superior al de la mujer; es decir, físicamente el hombre posee mayor fortaleza y es por eso, que es más apto para actividades que requieren de esfuerzo físico, resistencia, cargas, descargas, etc. Con esto no quiero decir que el hombre sea superior a la mujer en todos los sentidos, puesto que recalco que únicamente, donde el hombre saca ventaja es en el trabajo arduo y rudo.

Dado el punto anterior, un empresario piensa de la siguiente manera: el hombre es más fuerte, físicamente de manera notoria me rinde más, no hay períodos en los que su capacidad de trabajo se vea frenada (con excepción de enfermedades, accidentes de trabajo a los que tanto hombres como mujeres están día a día expuestos), generalmente no tienen problemas de horario, no tienen responsabilidades familiares tan marcadas como la mujer, tienen mayor disponibilidad de horas extras, entre otras muchas más cuestiones que sirven como base a la hora de contratar empleados. Sin embargo, se han visto casos como las industrias electrónicas de maquiladoras, donde son en mayoría mujeres quienes son contratadas para este tipo de trabajo (AIMMO).

De manera inversa, el empresario tiene una noción negativa en cuanto al otorgarle un empleo a la mujer. Es decir, no tendrá un rendimiento acorde a sus expectativas, suspenderá en algún tiempo dentro del período de relación de trabajo, su labor; ya sea por cuestiones de embarazo, incapacidad, posparto, maternidad, responsabilidades familiares, disponibilidad de horario, etc. Todo eso

en conjunto, adicionando a su vez que en casos de incapacidad por maternidad y posparto, se tiene la obligación legal, de cubrirle de manera habitual el salario íntegro. Sin embargo, el patrón no está obligado a pagar dicho salario en los mencionados períodos, sino que es a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, quien se encarga de subsidiar a la madre trabajadora, conforme lo establece la Ley del Seguro Social.

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 período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.⁷⁹

Haciendo un balance entonces, repetimos, desde el punto de vista del empresario, ¿Qué prefiere?

Ahora bien, en párrafos anteriores, describía la ventaja que el hombre posee respecto de la mujer, dada la naturaleza física de ambos géneros de la raza humana.

Sin embargo, hay labores perfectamente compatibles con el género femenino dentro de cualquier empresa; es decir, no necesariamente se deben de enfocar en labores de maquinaria pesada, movilizar grandes cantidades de mercancías, estar a cargo de proyectos de construcción, por mencionar algunos.

La mujer hoy en día puede desempeñar diversas labores, tener a cargo empleos, oficios, y realizar su trabajo, acorde a sus posibilidades, tanto físicas, como intelectuales, es decir, es evidente que se debe buscar un trabajo para la mujer que sea compatible con sus aptitudes y capacidades que le son propias.

⁷⁹ Ley del Seguro Social.

A continuación, describiré una serie de visiones que pudieran tener no sólo los empresarios en cuanto a nuestro tema nos refiere respecto de la mujer, sino también, de muchas personas del género masculino, que en general, tienen una tendencia de cierta forma negativa, en la manera de pensar y expresarse del género femenino.

1.1 LA MUJER, MÁS DÉBIL QUE EL HOMBRE.

Como mencioné anteriormente, enunciaré de manera breve, una serie de pensamientos y acciones que hacen ver, y generar en el hombre, un grado de superioridad frente a la mujer, es decir, crean en el hombre una ideología, errónea claramente, de sentirse más importante, de sentirse más indispensable, de decir: “la mujer, más débil que el hombre”.

Lamentablemente este pensamiento ha sido expandido a lo largo y ancho de nuestro país, y no sólo dentro de él, si no alrededor de todo el mundo; y lo más lamentable e insólito, es que ha generado un complejo de inferioridad para la mujer, ya que ésta última ha tenido que lidiar con este tipo de conflictos, en donde poco a poco van mermando su constante lucha por querer superarse y estar a la par de cualquiera, hasta generar en ellas, el grado de conformismo y de aceptación por parte de la sociedad en general, del hecho de que son más “débiles” que el hombre.

1.- Retornándonos hacia tiempos remotos en que los grandes Reinos estaban presentes, los Reyes eran quienes gobernaban sus pueblos. Realizaban tácticas y estrategias de guerra para conquistar más territorio, para hacerse de esclavos de los vencidos, y tomar posesión producto de sus victorias. Se podría preguntar a que viene este antecedente histórico al contexto y la respuesta es muy clara.

En niños y jóvenes, se cuestiona la inquietud, de que no aparecen Reinas al mando (aunque como en todo existen excepciones), de que la mujer está

excluida y que hasta era considerada como una cosa, al ser parte de la esclavitud.

Lamentablemente, ese pensamiento se actualiza hoy en nuestros días; por supuesto que no de forma radical, pero si guardando un aspecto de superioridad y de “ser más”, que la mujer.

2.- Ahora bien, es sabido que cada día 8 de marzo, se celebra el día internacional de la mujer. ¿Pero se sabe con exactitud el motivo o por qué la celebración? A continuación, expondré un extracto de La Organización de las Naciones Unidas, en relación a la celebración del día Internacional de la Mujer.

Historia del Día de la mujer

Introducción

El Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) es una fecha que celebran los grupos femeninos en todo el mundo. Esa fecha se conmemora también en las Naciones Unidas y es fiesta nacional en muchos países. Cuando las mujeres de todos los continentes, a menudo separadas por fronteras nacionales y diferencias étnicas, lingüísticas, culturales, económicas y políticas, se unen para celebrar su día, pueden contemplar una tradición de no menos de noventa años de lucha en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo.

El Día Internacional de la Mujer se refiere a las mujeres corrientes como artífices de la historia y hunde sus raíces en la lucha plurisecular de la mujer por participar en la sociedad en pie de igualdad con el hombre. En la antigua Grecia, Lisístrata empezó una huelga sexual contra los hombres para poner fin a la guerra; en la Revolución Francesa, las parisienses que pedían "libertad, igualdad y fraternidad" marcharon hacia Versalles para exigir el sufragio femenino.

La idea de un día internacional de la mujer surgió al final del siglo XIX, que fue, en el mundo industrializado, un período de expansión y turbulencia, crecimiento fulgurante de la población e ideologías radicales.

Cronología

1909: De conformidad con una declaración del Partido Socialista de los Estados Unidos de América el día 28 de febrero se celebró en todos los Estados Unidos el primer Día Nacional de la Mujer, que éstas siguieron celebrando el último domingo de febrero hasta 1913.

1910: La Internacional Socialista, reunida en Copenhague, proclamó el Día de la Mujer, de carácter internacional como homenaje al movimiento en favor de los derechos de la mujer y para ayudar a conseguir el sufragio femenino universal. La propuesta fue aprobada unánimemente por la conferencia de más de 100 mujeres procedentes de 17 países, entre ellas las tres primeras mujeres elegidas para el parlamento fines. No se estableció una fecha fija para la celebración.

1911: Como consecuencia de la decisión adoptada en Copenhague el año anterior, el Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez (el 19 de marzo) en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de 1 millón de mujeres y hombres. Además del derecho de voto y de ocupar cargos públicos, exigieron el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Menos de una semana después, el 25 de marzo, más de 140 jóvenes trabajadoras, la mayoría inmigrantes italianos y judíos, murieron en el trágico incendio de la fábrica *Triangle* en la ciudad de Nueva York. Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los Estados Unidos, y en las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre.

1913 a 1914: En el marco de los movimientos en pro de la paz que surgieron en vísperas de la primera guerra mundial, las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la Mujer el último domingo de febrero de 1913. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo del año siguiente para protestar por la guerra o para solidarizarse con las demás mujeres.

1917: Como reacción ante los 2 millones de soldados rusos muertos en la guerra, las mujeres rusas escogieron de nuevo el último domingo de febrero para declararse en huelga en demanda de "pan y paz". Los dirigentes políticos criticaron la oportunidad de la huelga, pero las mujeres la hicieron de todos modos. El resto es historia: cuatro días después el Zar se vio obligado a abdicar y el gobierno provisional concedió a las mujeres el derecho de voto. Ese histórico domingo fue el 23 de febrero, según el calendario juliano utilizado entonces en Rusia, o el 8 de marzo, según el calendario gregoriano utilizado en otros países.

Desde esos primeros años, el Día Internacional de la Mujer ha adquirido una nueva dimensión mundial para las mujeres de los países desarrollados y en desarrollo. El creciente movimiento internacional de la mujer, reforzado por las Naciones Unidas mediante cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, ha contribuido a que la conmemoración sea un punto de convergencia de las actividades coordinadas en favor de los derechos de la mujer y su participación en la vida política y económica. El Día Internacional de la Mujer es cada vez más una ocasión para reflexionar sobre los avances conseguidos, exigir cambios y celebrar los actos de valor y decisión de mujeres comunes que han desempeñado una función extraordinaria en la historia de los derechos de la mujer.⁸⁰

Como podemos ver, la celebración del día internacional de la mujer, lleva consigo una serie de acontecimientos históricos, como consecuencia de las luchas constantes que tuvieron que llevarse a cabo, por desigualdades de diversa índole, entre ellas, económicas, étnicas, sociales, políticas, lingüísticas, entre otros.

Conforme a lo establecido en relación al día internacional de la mujer, es evidente, que más de un hombre saque sus propias conclusiones y tenga un

⁸⁰ <http://www.un.org/es/events/women/iwd/2010/history.shtml> 29 Abril 2010.

pensamiento similar: la mujer tiene un día especial para ella, la mujer por el hecho de serlo, necesita de un día para poder ser equiparada, la mujer tiene auxilios, apoyos, ayuda, etc. para poder ser reconocida, para poder estar a la “altura” del hombre.

Y así sucesivamente, el hombre con su ego se ha encargado de menospreciar y hacer menos a la mujer, ni se diga en el ambiente laboral, en donde en muchas ocasiones genera un tipo de celo profesional, el hecho de que las mujeres estén a cargo de puestos más importantes, en cuanto a nivel o rango y por supuesto, económicamente hablando.

3.- En ese mismo sentido y concluyendo en suelo mexicano, no fue sino hasta 1953, en la presidencia de Adolfo Ruiz Cortines, donde la mujer pudo ejercer su derecho electoral de votar y elegir de manera democrática, a quienes gobernarían de manera periódica.

Lo anterior nos habla de que hace 59 años, en ese entonces, la mujer todavía no tenía acceso al sufragio, y muchos menos el pensarse de que podía postularse en algún puesto público del gobierno, llámese presidenta municipal, gobernadora de un Estado, o presidenta de la República. Hoy en día aunque aún no en México, podemos ver claros ejemplos de mujeres que son o han sido presidentas de sus respectivos países:

Con la histórica elección de Laura Chinchilla como presidenta de Costa Rica, el pasado 7 de febrero, ya son 15 las mujeres que mandan en el mundo. Nueve, sin contar a la 'tica', como jefas de Estado (Gloria *Macapagal* Arroyo, en Filipinas; Tarja Jalonon, en Finlandia; Mary *McAleese*, en Irlanda; Cristina Fernández, en Argentina; Michelle *Bachelet*, en Chile; *Pratibha Patil*, en India; Dalia *Grybauskaitė*, en Lituania; Doris *Leuthard*, en Suiza, y Ellen Johnson *Sirleaf*, en Liberia) y cinco como jefas de Gobierno (Angela *Merkel*, en Alemania; *Sheikh Hasina Wajed*, en Bangladesh; *Johanna Sigurdardottir*, en Islandia; *Jadranka Kosor*, en Croacia, y Yulia *Timoshenko*, en Ucrania).⁸¹

⁸¹http://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/ARTICULO-WEB-PLANTILLA_NOTA_INTERIOR-7200407.html 23 Abril 2010.

Volviendo al punto que describo, otra vez se genera una idea y una corriente desde una perspectiva, en donde el hombre se agranda, se siente ser supremo y más apto para ciertas actividades, entre las que consideran, las más trascendentales a la hora de obtener un puesto de trabajo.

La verdad está ahí, hoy en día la mujer tiene las mismas posibilidades y oportunidades, así como capacidades intelectuales de hacerse de cargos públicos, estar a la par de desempeñarse como funcionaria pública, en el gobierno, etc.

4.- Ahora bien, en numerosas oportunidades se ha visto el caso de que en nuestro país, está arraigado por un machismo marcado y déspota.

Dice nuestra Real Academia de la Lengua Española en relación a lo que se entiende por machismo: “Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres.”⁸²

Esta actitud de prepotencia se refleja desde el momento de que comenzamos a tener uso de razón, puesto que al niño menor de edad siempre se le enseña erróneamente, que una niña no te puede “ganar”, tú eres más fuerte que ellas, tú eres mejor, etc.

A partir de ahí, se crece con esa tendencia, y precisamente de manera posterior, se refleja a la hora de conceder un empleo, hacia la mujer.

Precisamente por eso, el machismo es considerado como una violencia, que discrimina a la mujer, un problema social que en su oportunidad fue descrito dentro del capítulo de problemas sociales de la presente investigación.

5.- Finalmente, prevalece la costumbre de que en las familias mexicanas, el hombre generalmente es el que trabaja y quien lleva el sustento al hogar, es decir,

⁸² Real Academia de la Lengua Española.

quien mantiene a los demás miembros de la familia, y soporta los gastos de la casa y todo lo que ello implica.

Por consecuencia, es la mujer, quien se dedica a las tareas y quehaceres del hogar, como cuidar a los hijos, atender la casa, en cuanto a su limpieza y cuidado, sin olvidar la cocción de los alimentos. En otras palabras, asume casi en su totalidad, las responsabilidades familiares que se presentan.

Así pues, se cree, equivocadamente claro está, que la mujer es la única responsable de todas esas actividades, generándose por consecuencia, una mentalidad de discriminación respecto de ella.

Por todos los puntos anteriormente explicados, podemos concluir entonces, que sin lugar a dudas, es una realidad que se queda arraigada para el pensar del hombre, la ideología de que la mujer es más “débil”, de que representa un papel poco importante para la cuestión económica y laboral de nuestro país.

Ciertamente, en nuestros días se ha modificado de alguna manera esa perspectiva de ver las cosas, pero también ciertamente es, que en muchos rincones de nuestro país, se sigue con ese pensamiento.

La idea en parte de la presente investigación, es hacer ver, que el papel de la mujer es tan importante como el del hombre, laboralmente hablando. Es decir, se trata de demostrar que tanto la mujer como el hombre en la vida social y económica, no tienen porque existir diferencias, desequilibrios y desigualdades, y que sin lugar a dudas, se ha venido reduciendo esa abismal y negativa discriminación con referencia al género femenino.

2. SALARIO REMUNERADOR

Entrando a otro punto importante de las perspectivas del empresario, y sin duda alguna, muy importante para el trabajador, es el del salario remunerador. Como ya vimos en capítulos anteriores, el salario forma parte de los elementos

que integran una relación laboral, y en este subcapítulo, lo expondré de manera más amplia.

En la Ley Federal de Trabajo se estudia en un capítulo determinado, el tema del salario y en otro a su vez, el del salario mínimo; en donde la principal diferencia se da, en que el segundo, es decir, el salario mínimo, es la cantidad mínima que debe de recibir el trabajador, en efectivo por una jornada de trabajo, de acuerdo con la ley.

Sin embargo, el tema a tratar específicamente en este punto, es el del salario remunerador del que habla la ley de la materia, que como veremos a continuación es una mera utopía.

Es en las mismas aulas de cualquier escuela, de cualquier universidad, donde en la cátedra de derecho laboral, se toca el tema del salario remunerador; pero ¿qué se entiende por salario remunerador? Pues bien, se ha especulado mucho de lo que se entiende por remunerador, ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo se establece lo que debe entenderse por dicho concepto, dado el artículo 85 que cito a continuación: “**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.”⁸³

En este contexto, se entiende que al referirse a salario remunerador, el legislador quiso dejar en claro que debe entenderse por tal, aquel que no puede ser menor del que la ley establece, es decir que no puede estar por debajo del salario mínimo que la misma ley estipula.

Ahora bien, por remunerador, según la Real Academia de la Lengua Española, en su diccionario establece: “Que remunera”⁸⁴. Poco claro pues, el

⁸³ Ley Federal del Trabajo.

⁸⁴ Real Academia de la Lengua Española.

concepto citado, ya que no explica expresamente lo que se entiende por remunerador.

Sin embargo, debemos entender por salario remunerador, un salario obviamente, superior al mínimo, y que sobre todo cubra al trabajador, una serie de factores de satisfacción, que lo lleve a vivir una vida digna y decorosa.

Breña Garduño en su obra, dice al respecto: “El objetivo del individuo que realiza un trabajo, sea éste material o de otra índole, es obtener una retribución que le permite tener una existencia digna, de ahí que el salario debe ser remunerador, esto es, que sea cuantitativamente suficiente para el pago de la fuerza gastada, y la reposición de la misma. Adviértase que no hay libertad para fijar el salario”.⁸⁵

A su vez, transcribe una ejecutoria que tiene relación con el tema:

“SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.”⁸⁶

El patrón claro está, paga de manera diaria, semanal, quincenal. Dependiendo la forma que se estipule en el contrato de trabajo y dependiendo del trabajo a realizarse, si es manual, intelectual o ambos; sin embargo, no es posible o cuando menos en la práctica es poco común, que libremente mediante el acuerdo de voluntades, patrón y trabajador conversen o dialoguen con el propósito de establecer un salario base que cubra las satisfacciones del segundo, y llene las expectativas del primero; puesto que se tienen contratos predeterminados, encaminados a celebrarse respecto de la labor que el

⁸⁵ BREÑA GARDUÑO, Francisco, *Op. Cit.*, pp. 170 y 171.

⁸⁶ *Idem.*

trabajador desempeñará, luego entonces, una vez establecido y definido la labor del empleado, difícilmente se puede convenir para aumentar más el salario que este último recibirá. Sin embargo, aquí toma un papel importante el sindicato de trabajadores, el cual puede mediante convenios o presiones, incrementar el salario de ellos. Se podría decir que estamos frente a contratos de trabajo celebrados por adhesión, en donde no hay muchas opciones para el trabajador de negociarlo, y en donde, finalmente, si es su deseo trabajar, tendrá que aceptar o simplemente rechazar la oferta de trabajo.

Caso contrario se puede presentar en el trabajo contratado por unidad de obra, en donde el tiempo es el principal factor de este contrato, y en el cual se presta más a que el trabajador entre en un diálogo, en un plan a convenir con el patrón respecto de cual finalmente será su salario.

La parte patronal pues, considerará que el salario que otorga siempre será remunerador, que es justo y acorde a las labores para las cuales el trabajador fue contratado. Regresándonos a la hipótesis de y poniéndonos la gorra de patrón, podríamos concluir que lo que nosotros paguemos al empleado siempre será justo. Teniendo en cuenta también, que ya pueden entrar otros factores con el paso del tiempo como la antigüedad, el pago de la prima vacacional y las demás prestaciones que conforme a la ley le corresponden al obrero, aumentará tal remuneración.

La gran interrogante que regresa a nuestra cabeza es la de solucionar el dilema que representa el qué se considera salario remunerador, y como estipulé en párrafos anteriores, parte de dos vertientes, en donde una podemos ubicar a la parte patronal, y a la otra, la clase trabajadora.

Para los segundos, y no sólo ellos sino para toda la sociedad en general, el salario nunca será remunerador; lo que la Ley Federal del Trabajo define como salario remunerador, y también lo que el salario mínimo deduce, jamás será acorde a las necesidades de los empleados. Y a decir verdad, no se ajusta a la

realidad en la que vivimos, dadas las situaciones de crisis económicas, aumento de productos básicos, impuestos, aumento de gasolina, etc.

Del otro lado de la moneda, del sector patronal, para ellos el salario será siempre remunerador, y su pensamiento no cambiará por lo menos en muchos años, ellos tratarán siempre de pagar lo menos y de obtener la mayor ganancia posible. Como consecuencia de esta forma de pensar del sector patronal, al trabajador siempre se le mira hacia abajo, incluyendo a la mujer, y entonces el salario se vuelve menos remunerador todavía, ya que persiste incesantemente la ideología y un sentimiento de repudio, de envidia y si se le pudiera llamar también, desprecio, por parte del hombre hacia la mujer. Muchas veces se olvida que la mujer trabajadora debe ser tratada de manera igualitaria frente al hombre, y debido a esto, se da pie a las discriminaciones por género en el ámbito laboral, o simplemente se cree que por contratar a una mujer ya el salario será menor, siendo la realidad de las cosas, que en la actualidad la mujer mexicana trabajadora puede poseer más cualidades y realizar mejores trabajos que el hombre, y que está a su altura.

En base a lo anterior, a continuación, citaré algunos datos estadísticos que hacen referencia a lo que se viene comentando respecto del salario remunerador. Dichos datos se trata de algunos productos que integran la canasta básica, su alza, su incremento en los últimos años, lo que complica para el trabajador en base al salario que recibe, hacerse de estos productos; esto con el fin de que el lector se de una idea de los gastos que un trabajador y toda persona tiene que sufragar para la adquisición de estos bienes.

Banxico toma los productos a estudiar clasificándolos en siete grupos:

- Alimentos, bebidas y tabaco
- Ropa, calzado y accesorios
- Muebles, aparatos domésticos
- Salud y cuidado personal
- Transporte
- Educación y esparcimiento
- Otros

Para este año, la Canasta Básica México 2011 se vio incrementada debido al alza en el costo de diversos insumos. Algunos servicios como luz, gas, o bien productos

básicos para el transporte como la gasolina, así otros tales como maseca, algunas verduras y frutas; son la causa de que ahora paguemos más para vivir dignamente.

Esto sin contar la pobreza del aumento al salario mínimo 2011, valuada en 4.2%.⁸⁷

Entonces ¿Cómo deducir o llegar a una conclusión en donde se pueda tomar como base lo que se entiende como un verdadero salario remunerador si existen dos fuentes, la opinión por un lado de el patrón, y por el otro, la del trabajador?

A mi criterio, para poder establecer una definición o un concepto real de lo que significa un salario remunerador en nuestro sistema de derecho laboral mexicano, se debe considerar y realizar un estudio y análisis de ciertos aspectos que influyen de manera notoria en tal remuneración, porque sería muy sencillo definir de manera abierta y se estarían pasando por alto numerosas situaciones y conceptos que tienen que ser contemplados para definir el tema que nos ocupa.

En primer lugar, considero que lo más importante es especificar y dejar en claro que no debe de existir un salario diferente por tratarse de diferente sexo. Es decir, si hay un trabajo para lo cual es apto tanto una mujer como un hombre y lo realizan en las mismas condiciones, mismo puesto, se debe de pagar salario igual, tal como lo explico en el tema de igualdad de retribución. Considero a su vez importante, tomar como base los elementos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90, para auxiliarnos al definir el salario remunerador.

En segundo término está el servicio que se tenga que prestar por parte del trabajador. Es cierto que existen muchísimos trabajos que requieren cierta preparación para que sea posible realizarlo, oficios en los que en muchos casos la experiencia es primordial, la destreza y el esfuerzo físico que desgasta al organismo del obrero, y que en muchos de los casos, va delimitando poco a poco con el paso del tiempo su capacidad para el trabajo; también están el esfuerzo y la actividad mental, que también puede ser desgastante, puesto que activar la

⁸⁷ <http://www.laeconomia.com.mx/la-canasta-basica/> 22 Enero 2012.

mente y sobretodo exigirla, mantenerla a tope durante una jornada de trabajo no es cosa fácil. Ya aquí comienza a abrirse el abanico de posibilidades, diferencias entre los empleos y los trabajos que las personas van a desarrollar.

Están entonces por un lado, los oficios, trabajos físicos o mentales, y a su vez, lo trabajos profesionales, con las mismas características justamente mencionadas, que requieren título proporcionado por una institución educativa sea pública o privada para poder ejercer. Es evidente entonces que por lo general, dependiendo el tiempo, jornada e inclusive situación geográfica, serán mejor remunerados, mejor pagados, los trabajos que requieran título, que los oficios o trabajo que no lo requieran; como ejemplo, el médico, abogado, arquitecto, contador, etc., frente a los mecánicos generales, carpinteros, herreros, sastres, entre otros oficios.

En tercer lugar, una vez que se ha definido entonces el trabajo de la persona, sea éste oficio o trabajo con título profesional, se debe fijar en las horas durante las cuales desarrollará su trabajo o estará a disposición del patrón. Si es medio tiempo, si excede de la jornada legal, si efectivamente trabaja las ocho horas diarias que la misma ley determina, si se computan horas extras, ya sean éstas de manera sencilla, (100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, cuando sean las nueve horas extras que permite la ley en una semana, o 200% más, cuando excede de dicho término), si se trabaja en domingo, si se trabaja en día de descanso obligatorio, si es en base a comisión, número de ventas, etc.

Es decir, definiendo lo anterior, el tiempo en el que el trabajador pasa desarrollando su labor, implica por lógica, si será mayor o menor pagado. Por tanto es importante establecer todas las condiciones generales de trabajo dentro del propio contrato individual o colectivo del trabajo; y más aún, especificar lo más posible dichas condiciones, para no dejar duda de todo lo concerniente al trabajo y su propio desarrollo.

En cuarto y último lugar, considero que para determinar y definir el concepto de salario remunerador, es trascendental además del tipo de trabajo y el tiempo necesario para desarrollarlo, el lugar en donde se presta. Si bien es cierto, el empleo para lo cual una persona fue contratado, lleva íntima relación con el lugar que se ha de prestar, muchas veces no lo es así, además, considero que se le debe agregar un extra, económicamente hablando, para aquellos trabajos que son prestados en lugares insalubres, peligrosos, que representen un peligro para la salud del trabajador o trabajadora o que inclusive representen peligro por el hecho de trasladarse de un lugar a otro para desempeñar el trabajo. Como ejemplo de lo anterior, se encuentran las personas que están en constante contacto con sustancias químicas, biológicas, los recolectores de basura, los mineros, por citar algunos.

Teniendo entonces por un lado, la importancia de saber que tanto la mujer como el hombre tienen las mismas oportunidades y no deben fijar a la primera un salario menor por el sólo hecho de ser mujer, tomando en cuenta también, el trabajo u oficio que el individuo necesita realizar dependiendo de la clase de éste, aunado a las horas, el tiempo invertido, la prolongación de dicho tiempo por cuestiones de producción, e incluso por casos de caso fortuito o fuerza mayor, así como el lugar en donde el trabajo se deba prestar, es posible establecer una definición de lo que se debe entender por salario remunerador para los efectos de la Ley Federal del Trabajo y esclarecer tal concepto para dicha investigación.

Por salario remunerador, debe entenderse aquél salario producto del trabajo realizado por parte del obrero, superior al salario mínimo que marca la ley y que sea razonadamente ideal para satisfacer las necesidades del individuo (alimentación, educación a los hijos, recreación, vestido) conforme a su labor y teniendo en cuenta, tanto el tiempo utilizado para su desempeño como el lugar en que lo preste.

Si bien es cierto, en muchos casos no se celebra contrato de trabajo, o sea, que el trabajador ha sido contratado de manera verbal y directa, la ley presume la existencia de dicho contrato y las prestaciones que recibirá nunca serán inferiores

a las legales, pues se estaría violando la propia Ley Federal del Trabajo y el derecho del trabajador a recibir un salario digno.

Ahora bien, en la definición que establecí, la palabra razonadamente puede jugar un papel subjetivo, y dar motivo a numerosas controversias, polémicas y puntos de vista diferente en el sentido de lo que puede entenderse como razonadamente, o que para alguna persona algo razonable abarque un criterio determinado y para otra, otro totalmente diferente.

No debe perderse de vista que aquí el término “razonadamente” utilizado en mi definición de salario remunerador si bien se presta a una generalidad diversa, su objetivo principal radica en que debe de entenderse que la razón va encaminada a satisfacer las necesidades mínimas del trabajador para llevar una vida digna y decorosa.

Si bien es cierto, para un patrón será difícil verlo así, pues él es quien remunera al trabajador, puede facilitar la situación razonando y verificando que el trabajo realizado representa un determinado esfuerzo que requiere de un salario efectivamente remunerador.

Es decir, se debe poner en funcionamiento muchas ideas a la vez, en donde lo principal será calificar la labor que el trabajador realiza, enlazando todos los elementos citados previamente, es decir, el tipo de trabajo, su duración, el lugar en que se deba realizar. Partiendo de ahí, considero que sería posible llegar de manera uniforme a una definición de salario remunerador, que ambas partes dentro del derecho del trabajo, el trabajador por un lado, y el sector patronal por el otro, sumado a la aportación por parte del sindicato, puedan estar de acuerdo para efectos de esclarecer el significado de salario remunerador, y así facilitar y auxiliar a la ley, en caso de ambigüedad u oscuridad en un proceso laboral.

3. PRODUCTIVIDAD LABORAL

Ligado al tema anterior del salario remunerador, se encuentra este otro que es el de la productividad. Esta productividad debe entenderse como el anhelo y deseo por parte del patrón para aumentar y elevar su riqueza, incrementarla ya sea con contratación de más personal o con innovaciones tecnológicas que vayan apareciendo con el tiempo.

Como ya se dijo, es claro que el patrón siempre quiera que su comercio, su empresa o establecimiento se encuentre en ascenso y propicie mejorías en cuanto a la producción; pero para ello, necesariamente tiene que crear e implementar programas o sistemas de desarrollo dentro de su propio negocio, para de esa manera estimular y alentar al trabajador, para que su trabajo lo realice de forma más eficiente y acorde a las expectativas del propio patrón.

La productividad la define la Real Academia de la Lengua como: “Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc.” “Relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”⁸⁸

Dada la definición que nos proporciona la Real Academia, es evidente que la productividad va a depender siempre de la mano de obra que se le invierta y que se le pueda aportar. El empresario debe crear e incentivar al empleado para que pueda realizar de manera eficiente su labor. Hacer rendir su trabajo, realizarlo en menor tiempo posible, con mayor calidad, economizar y ahorrar desgaste de material, ente otros.

La idea parece ser simple: la productividad atrae más dinero, me genera más riqueza, dentro de un mediano o largo plazo, dicha productividad se verá reflejada en la economía, en el bolsillo del patrón y también evidentemente del

⁸⁸ Real Academia de la Lengua Española.

trabajador. En apariencia, no debe de existir algún impedimento o controversia alguna que se suscite por querer aumentar la productividad.

Para ello, el empresario se ve en la necesidad de implementar métodos alternativos de motivación o superación, una especie de recompensa, o gratificación para auxiliar y apoyar a los trabajadores para que sean ellos mismos quienes aumenten y suban el nivel de producción.

Como ejemplo de lo anterior, se encuentran los estímulos que el patrón otorga a sus empleados por llegar puntual a su trabajo, por realizar su labor acorde a las instrucciones giradas, por no fallar durante un largo período de tiempo a trabajar, por cumplir horas extras cuando no se tiene la obligación de hacerlo, cuando sacrifica por cuestiones económicas de la empresa, sus días de descanso obligatorio, entre otros.

Todo lo anterior es una forma de incentivar al trabajador y de premiarlo por así decirlo para que con su disciplina y empeño, así como su total dedicación dentro de la jornada de trabajo, aumente la productividad dentro de la empresa o trabajo de que se trate. El choque e inicio de las inconformidades por parte de los trabajadores, tiene su fuente cuando se les comienza a exigir de manera autoritaria un avance sustancial en el aumento de la producción y no se les propicia un buen ambiente laboral y estímulos económicos o similares, que modifiquen el estado de ánimo por parte del trabajador.

Sin embargo, podemos mencionar que no es tan simple como parece. Se necesita siempre por parte del patrón, pensar más de una vez, cuando se contrata a una mujer trabajadora. Si bien es cierto que no debe de existir la discriminación laboral por motivo de género, en la práctica surge a menudo este problema social.

Tomando en cuenta que la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, que debe ser visto como iguales ante la ley, es notorio el hecho de que el patrón al momento de su contratación laboral, esté pensando en que dentro de un momento determinado (dependiendo también de su estado civil, y si tiene o no

hijos), no contará con ella por motivos de maternidad; eso, corta su intención de seguir con la productividad, que si bien se puede suplir mediante la contratación temporal de otra persona, los patrones prefieren evitar esos “riesgos” que para ellos les representa la mujer en el ámbito laboral. Quieren evitar el cambio de trabajador temporalmente, y no cubrir según se dé el caso, el salario íntegro en el período de incapacidad por maternidad y contar con sus trabajadores en todo momento en jornada ordinaria y extraordinaria de ser necesario, entre otras cuestiones más.

Definiendo la productividad laboral, puede entenderse de la siguiente manera:

El resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.⁸⁹

Como podemos observar, la definición anterior integra un conjunto de elementos y conceptos muy importantes y vitales para la vida de una empresa o centro de trabajo, donde el objetivo principal es como se menciona, ampliar la planta productiva e incrementar los ingresos de los trabajadores.

Desglosando la definición citada, y haciendo hincapié en lo que vengo recalcando, es importante la creación y activación de programas que induzcan a los trabajadores a una motivación adicional para lograr que la productividad sea la deseada y conforme a las metas del propio patrón. Es decir, se necesita de unos estándares, unos lineamientos para que el trabajador se pueda guiar conforme a ellos y así dar resultados redituables.

En segundo término dentro del concepto transcrito, describe que los programas que se instauren dentro de la empresa, servirán y serán de gran ayuda para *optimizar* todos los recursos que se presenten en la empresa, tanto

⁸⁹ <http://www.productividad.org.mx/> 12 Enero 2011.

financieros, tecnológicos como materiales que se pongan a funcionar en el centro de trabajo. En palabras concisas, dichos programas lógicamente van a beneficiar no sólo a la empresa, sino a los propios trabajadores y trabajadoras, puesto que a su vez recibirán capacitación, adiestramiento y mejores salarios para mejorar su rendimiento laboral.

Finalmente, en la última parte del cuerpo de la definición, se comprueba que todos esos medios que se brindan al trabajador por parte del empresario, apoyado por la tecnología, capacitación, financiamiento, y demás, tienen un mismo fin: *mejorar la sustentabilidad de la empresa*, así como mantener y elevar la producción y superar los ingresos de los trabajadores. Con esto se quiere decir, que se debe perfeccionar la sustentabilidad, es decir, asegurar o cuando menos garantizar que dentro de futuras generaciones, la empresa gozará de óptimas condiciones para tener una productividad competitiva; lo anterior claro está, y de nuevo lo cito, motivando al trabajador para lograr tal objetivo.

Siguiendo con la productividad, existen reglas o pasos a seguir para que el patrón o empresario puedan basarse y tomar como punto de partida el inicio y la dinámica para lograr una mejor productividad dentro de su propio negocio, esto, con el fin de que ambas partes, tanto el trabajador como el patrón, lleven un ambiente laboral sano y armónico, puesto que gracias a ello, se puede incrementar aún más mejores condiciones de la empresa.

Dichos pasos a seguir, no son ni obligatorios ni coercitivos, queda al libre albedrío de parte del patrón de tomarlos en cuenta para llevar a cabo una productividad ideal. Las mencionadas reglas son el acuerdo logrado tanto por el sector productivo como el de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que beneficien al trabajador, a las empresas y a la economía nacional.

A continuación describiré de forma breve, los nueve puntos estipulados en el acuerdo elaborado para promover esquemas de productividad en beneficio de los trabajadores, las empresas y la economía nacional.

Acuerdo para promover esquemas de productividad en beneficio de los trabajadores, las empresas y la economía nacional

PRIMERO (Voluntad de las partes).- El gobierno federal, los trabajadores y los patrones, se comprometen a promover esquemas para la mejora de la productividad, que permitan generar un valor adicional para la empresa y un beneficio económico para los trabajadores, el cual será repartido en forma proporcional y equitativa, de acuerdo a sus aportaciones.

En el primer punto se maneja la voluntad de las partes al establecer que tanto el patrón como el trabajador y el gobierno, asumen el compromiso de crear esquemas, sistemas o programas para comprometerse a desarrollar una productividad que represente un incremento económico para la empresa, y en contraposición, una ganancia para el trabajador, que será otorgada conforme a su participación. Lo importante aquí, es rescatar que se está aceptando seguir un sistema con la voluntad de las partes involucradas.

SEGUNDO (Metodología para la medición y diagnóstico).- Los trabajadores y los patrones acordarán un método de medición de la productividad con indicadores claros para diagnosticar y determinar las áreas factibles de mejora.

En esta parte del acuerdo se entiende, que si se está constantemente hablando acerca de la creación de esquemas, sistemas y programas, tendientes a mejorar la productividad de la empresa, se necesita de una retroalimentación, un análisis, un examen de cuáles son las bases sobre las que se puede mejorar o perfeccionar la productividad, y una vez localizadas dichas bases, enfocarse en ellas y explotarlas al máximo.

TERCERO (Capacitación).- Empresarios y trabajadores emprenderán un esfuerzo para incrementar la capacitación adecuada y acorde a las nuevas exigencias científicas y técnicas de la competitividad.

Relacionado con el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, este punto tercero menciona que los trabajadores así como los empresarios necesitan *incrementar la capacitación adecuada*, donde claramente se puede deducir que necesitan los primeros, capacitarse y adiestrarse para adaptarse a los nuevos papeles que desempeñarán, con el fin de elevar la productividad y, los segundos, teniendo la obligación de proporcionar dicha capacitación y adiestramiento en los lugares así como las personas que ambas partes convengan.

CUARTO (Generación Adicional de valor y Reparto de beneficios).- El esquema de productividad deberá permitir el reparto proporcional entre la empresa y los trabajadores, respecto de los beneficios económicos que se produzcan, y considerar el resultado del desempeño individual y/o de equipo que exceda los estándares mínimos y metas fijados conjuntamente entre el patrón, sindicato y/o trabajadores. Los reconocimientos por los logros obtenidos podrán ser de carácter económico o en especie, y su otorgamiento estará sujeto a la variabilidad de los resultados obtenidos.

Este punto es medular y muy importante dentro del acuerdo, ya que da una explicación breve de cómo se deberá proceder cuando se genere un beneficio económico dentro de la empresa, con motivo del incremento de la productividad el reparto de los beneficios a los trabajadores y la empresa. Esto es muy importante que se estipule desde el principio puesto que necesariamente llegará el punto en el que se tenga que distribuir el logro obtenido en base a este conjunto de pasos, sea económicamente o en especie; y a su vez, se reconoce explícitamente el trabajo realizado ya sea de manera individual o de forma colectiva por parte de los trabajadores, sindicatos y patrones.

QUINTO (Calidad, Mejora Continua e Innovación tecnológica).- Los esquemas de productividad se revisarán periódicamente para adecuarse a los factores internos y externos de la empresa, particularmente, los relacionados con la maquinaria y tecnología utilizada, el número de trabajadores que participen en el proceso, y las necesidades cambiantes del mercado en que la empresa participe.

Este punto del acuerdo se relaciona de manera directa con el punto número dos, ya que si bien es correcto realizar un análisis previo a la implementación de los esquemas que se pretenden plasmar para mejorar la productividad en la empresa, negocio o establecimiento de que se trate, mucho más correcto es el hecho de supervisar de manera periódica dichos esquemas, puesto que darán los resultados que se pretenden obtener; y en caso contrario, lo ideal sería modificar y cambiar los programas con el propósito de mejorar y aumentar la esfera jurídica patrimonial de las partes que se involucran.

Cabe destacar que no únicamente son sujetos a cambio los programas que se instauren en la empresa, sino que también los trabajadores, por eso la idea de capacitarlos y hacerlos más aptos para asumir tales responsabilidades. El patrón tiene la obligación de hacerlo de tal manera, tanto a mujeres como a hombres.

SEXTO (Comunicación y Congruencia).- Los esquemas de productividad no serán rígidos y deberán adecuarse a las circunstancias y necesidades de cada empresa, así como procurar pactar en forma clara y por escrito, los procedimientos de su aplicación, de tal manera que se asegure una efectiva comunicación entre el patrón, sindicato y/o trabajadores.

Como mencioné antes de transcribir y comentar el presente acuerdo, se trata de un apoyo y ayuda para las partes que en estos asuntos intervienen, y por lo tanto no representa una obligación como tal para que se siga este procedimiento de manera rigurosa. Cada empresa es diferente, no sólo en cuanto a su giro si no en tamaño, economía, número de trabajadores, etc., por lo tanto, no puede exigirse que se siga un parámetro definido para todas las empresas por que sería imposible.

Debido a esto, se debe tener la disposición tanto de patrones como de trabajadores, de adecuar estos puntos dependiendo de las condiciones en las que la propia empresa se desenvuelva, y asentar por escrito, para una buena comunicación entre las partes, imprescindible para un sano desarrollo de la productividad.

SÉPTIMO (Respeto a los derechos de los trabajadores).- El patrón, sindicato y/o trabajadores, están de acuerdo en que en ningún caso y por ningún motivo, los acuerdos alcanzados y los resultados obtenidos en virtud del presente instrumento, podrán afectar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores consagrados en el Artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley reglamentaria.

De igual importancia en este punto, se hace referencia a que no por el hecho de que en este acuerdo se pretenda incrementar la productividad en la empresa, y dar beneficio con ello a los trabajadores, se vulneren los derechos de los mismos, y entre otras cosas, a que se viole la Constitución Política en su artículo 123 apartado A y a su ley reglamentaria, es decir, la propia Ley Federal del Trabajo.

Considero innecesario el acuerdo establecido por el patrón, sindicato o trabajadores, de no afectar los derechos de estos últimos, dado que siempre se debe velar por el respeto a los derechos consagrados en las mencionadas legislaciones.

OCTAVO (Diálogo Social).- A solicitud del patrón, sindicato y/o trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá intervenir en calidad de amigable componedor, para atender dudas, brindar asesoría técnica o coadyuvar a la interpretación de lo pactado en los convenios de productividad.

Considero de suma importancia la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien va a fungir como un árbitro cuando se requiera su presencia, esto es, en el caso de que se susciten problemas a la hora de interpretar este acuerdo, o cuando se necesite asesoría al respecto y esclarecer dudas entre sus principales funciones.

A mi criterio, me parece oportuna la designación que se hace en este punto, de llamar a la Secretaría del Trabajo, puesto que así se pueden evitar conflictos que de no solucionarse mediante su intervención, se harían más grandes y llegar a instancias que no sería favorable para la propia empresa y el mismo trabajador.

NOVENO.- Para convenir el esquema de productividad, que será un Acuerdo Marco, el patrón, el sindicato y/o los trabajadores determinarán las áreas de interés, y procurarán referirse prioritariamente a: Desarrollo de capacidades laborales y empresariales, Mejores prácticas operativas, Innovación y eficiencia tecnológica, Mejor calidad, Reducción de costos y mermas, la seguridad e higiene para los trabajadores, Clima Laboral y trabajo en equipo, cuidado del medio ambiente y Competitividad.⁹⁰

Finalmente, en el último punto de este acuerdo se manejan diversos temas de interés social, ya que abarca desde las áreas en las cuales se van a enfocar las partes para mejorar la productividad, y una vez seleccionadas dichas áreas, preocuparse por desarrollarlas con innovaciones de capacidades laborales y empresariales, pasando por la calidad de la tecnología utilizada, seguridad e higiene para los trabajadores, e inclusive fomentar el trabajo en equipo, en un ambiente laboral acorde a la expectativa de lograr una unión que conduzca al éxito a la empresa.

Como podemos observar, el acuerdo elaborado para promover esquemas de productividad en beneficio de los trabajadores, las empresas y la economía nacional, es una herramienta e instrumento muy útil para las partes, que, si bien es

⁹⁰ <http://www.productividad.org.mx/acuerdo.aspx> 12 Enero 2011.

cierto y se vuelve a resaltar, no es obligatorio implementarlo, es muy recomendable, ya que sienta las bases para que si sobre la marcha van apareciendo nuevas ideas, sean anexadas y perfeccionadas, pero no cabe duda que es de gran utilidad para que la productividad de la empresa se vea incrementada; es un estándar, considero, de mucha importancia que interesa al final de cuentas no sólo a los trabajadores, sino a los propios empresarios.

CAPÍTULO V: LEGISLACIÓN EN LA MATERIA

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Sin lugar a dudas, dentro de las leyes y reglamentos que regulan la materia del derecho del trabajo en nuestro país, y que son objeto de un breve análisis de estudio en la presente investigación, encontramos en primer lugar, nuestra Carta Magna, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Jerárquicamente como se estableció en su momento con la inclusión de una tesis relacionada al orden en el que guardan las leyes en nuestro país debido a su importancia, se encuentra en primer escalón nuestra Constitución. Por encima de ella no existe ninguna ley que pueda sustituirla o bien, aplicarla de manera arbitraria, a pesar de que en ciertos países, en sus propias constituciones o leyes, actúan de manera armónica y conjuntamente, con ciertos tratados internacionales.

Nuestra Constitución actual, promulgada en el año de 1917, fue el pilar en el que por vez primera se regulaba el derecho que tenían las personas al trabajo; es decir, si bien es cierto que desde épocas remotas no sólo en nuestro país sino en diversas partes del mundo ya existía el trabajo, su relación y sus elementos, en México, con la Constitución de 1917 se consagró en su artículo 123, el derecho al trabajo, donde se buscaba conceder la protección a los económicamente débiles y a la clase social media y media baja, que en nuestros días, es la que mayor parte abunda en nuestro territorio.

Casi un año más tarde, en enero del año de 1918, en el Estado de Veracruz, se expidió una Ley del Trabajo, por así decirlo, una ley laboral de nivel local. Tuvo la importancia y el mérito de haber sido la primera legislación en materia del trabajo, en donde su radical importancia se basaba en la protección que debían recibir los trabajadores por laborar jornadas inhumanas a cambio de una remuneración y salarios míseros, es decir, había una sobreexplotación de la mano de obra del trabajador, en donde se le imponía trabajar de manera excesiva

y en cambio, la recepción de un sueldo que no iba acorde a las fuerzas colocadas por el empleado. Gracias a ella, a la Ley del Trabajo consagrada en dicha Entidad Federativa, se tuvo la visión de elaborar de manera posterior una ley reglamentaria del artículo 123 apartado A constitucional y fue indudablemente fundamento para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y consecuentemente la de 1970.

Nuestra Constitución en su artículo 123 apartado A describe el derecho al trabajo de forma general pero sin dejar indefenso al trabajador. Se consagran los derechos que tiene al ejercer el trabajo que se le acomode acorde a sus necesidades así como conocimiento, habilidad y preparación.

Un extracto del citado artículo constitucional establece lo siguiente:

Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social

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

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

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 período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.⁹¹

Como podemos observar del extracto que se acaba de transcribir, es evidente que regula de manera general la relación de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, así como el contrato de trabajo.

Se establecen las cláusulas que como mínimas, deben regir en un contrato de trabajo, pudiendo lógicamente ser superiores de lo que menciona la Constitución en lo que benefician al trabajador, pero nunca ser inferior o estar por debajo de lo que señala la ley, pues en ese caso se estaría perjudicando al propio empleado. Se trata pues de un breve bosquejo de lo que la ley reglamentaria que a continuación explicaré, viene a perfeccionar y abundar más sobre esta importantísima garantía individual como lo es el derecho al trabajo.

La Constitución viene a establecer y a consagrar tan importante derecho, que es el del trabajo. Su aparición para ser regulado no refleja otra causa que las discriminaciones que aparecieron para quedarse, y que hoy en nuestros días existen, y evidentemente, una de las principales, es el caso de la mujer, que tiene que lidiar contra dicha discriminación, por ejercer un derecho que le corresponde,

⁹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

el derecho a tener un trabajo digno. Y más aún, como mencionaré a continuación, el artículo 123 Constitucional Apartado A en su fracción VII, prevé este tipo de situaciones perjudiciales para las féminas.

Ahora bien, no podemos pasar por el alto, lo que establece nuestra Constitución Política en relación a la discriminación de la mujer, en el derecho laboral mexicano, conforme lo estipulado por el artículo 4º así como el 123 Apartado A, en su fracción VII. Por lo que ve al artículo 4º, dice que el hombre y la mujer serán iguales ante la ley. Quizá pueda parecer muy redundante todo lo hablado en este precepto constitucional. Sin embargo, es importante resaltar aquí que se está tocando el tema de la discriminación, pues el legislador aduce que no deberán existir arbitrariedades o irregularidades, al momento de aplicar la ley tanto al hombre como a la mujer.

El artículo 123 Apartado A, fracción VII, nos menciona que para todo trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad. Vital para el presente trabajo lo anteriormente mencionado, pues no es posible llevar acabo este tipo de acto discriminatorio, por el sólo hecho de que sea una mujer quien está laborando. Deberá corresponder salario igual si se trata de un trabajo igual, sea hombre o mujer.

Finalmente, adentrándonos en la Ley del Seguro Social, se viene precisando en el mismo artículo 123 Constitucional en su Apartado A, Fracción XXIX, que el trabajador tendrá como utilidad pública por parte de la Ley del Seguro Social entre otros servicios, el de guardería, importantísima en el papel que toma la madre trabajadora.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La ley de la materia por excelencia, la Ley Federal del Trabajo, como ya se ha mencionado en anteriores capítulos, es reglamentaria del artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y es la ley que rige en todo el país en cuestión laboral, incluyendo desde definiciones

simples y concretas, hasta pasar por las más complejas sin pasar por alto todo el debido procedimiento que un conflicto laboral requiere para desahogarse y ventilarse ya sea en las juntas de conciliación, juntas de conciliación y arbitraje, locales o federales; Tribunal de Arbitraje y Escalafón, donde es aplicada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

Como justamente se mencionó al hablar de la Constitución, el primer antecedente de la primera Ley Federal del Trabajo, fue la que se promulgó en el Estado de Veracruz en el año de 1918, como Ley del Trabajo. Ella fue la inspiración para que años después, en 1931 se elaborara la primera Ley Federal de Trabajo.

En ella, promulgada el 18 de agosto, se establecieron las condiciones en las que los trabajadores debían someterse a la hora de trabajar, se preocuparon por instaurarle al propio empleado un ambiente saludable que fuera apto para desarrollar al máximo sus aptitudes y habilidades. Fue la primera ley en la materia que se utilizaría en todo el país.

Se le concedió al Estado la facultad de control sobre las asociaciones de trabajadores, es decir, los sindicatos. Ya que se podría aprobar o rechazar su registro y decidir cuáles eran los sindicatos que serían reconocidos, con o sin la voluntad propia de los trabajadores. También se estableció la figura de los contratos colectivos e individuales, así como la facultad de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la huelga.

En cuanto a los artículos que hablan sobre los trabajos de las mujeres, ubicado dentro de la ley laboral en el título de trabajos especiales consta de sólo nueve artículos, de los cuales dos de ellos se encuentran derogados. Con esto nos podemos dar cuenta que las condiciones que se regulan dentro del trabajo a las mujeres está bastante limitado, muy descuidado y en ocasiones pasados por alto por la parte patronal.

Si bien es cierto que toda persona sea hombre o mujer son iguales ante la ley, según nuestra Constitución Política, dentro de la propia ley laboral, se hace este capítulo aparte sobre el trabajo de las mujeres; se hace entonces evidente, que al momento de su creación, se vivían y se viven actualmente situaciones de discriminación hacia el género femenino. Debido a esto, por el hecho de que en la ley se contemplen numerales que competan exclusivamente a la mujer, invade un pensamiento por parte del hombre mexicano, que la mujer es más débil y merece ser tratada diferente.

A continuación, describiré algunos de los artículos consagrados dentro de la Ley Federal del Trabajo divididos en mi particular criterio en dos clases: uno, aquellos artículos que establecen de manera implícita, que efectivamente debe existir la misma oportunidad de derechos y oportunidades laborales tanto para los hombres como para las mujeres y otra, que abarca el capítulo dedicado al trabajo de las mujeres donde se estipulan las condiciones en las que el trabajo de ellas debe de ser establecido; sin pasar por alto lógicamente, las disposiciones generales que rigen para todo trabajador a la hora de ser contratado, es decir, se le debe pagar un salario, lo concerniente en su debido caso a capacitación y adiestramiento, lugar de pago, funciones a desempeñar, etc., o sea, las condiciones en las que un trabajador debe prestar el trabajo.

Entre los principales artículos que hablan acerca de la no discriminación laboral hacia la mujer están:

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Como se puede ver claramente, el artículo en discusión menciona que no se podrán establecer discriminación alguna entre los trabajadores por los motivos mencionados, entre ellos, por motivo de sexo. Es decir, se traduce en el sentido de que no por que una mujer lo sea, recibirá un trato inferior o superior según el caso, respecto de los demás trabajadores varones. Yo complementarí el artículo diciendo que inclusive no sólo no debe haber distinción entre los mismos trabajadores, si no entre la relación que se lleva a cabo con el mismo y el patrón.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

Este artículo en su fracción XI, nos muestra su intención por proteger la igualdad de retribución, es decir, que dentro de un trabajo que sea realizado por un hombre y por una mujer, en igualdad de condiciones, mismas órdenes, mismo desgaste, y mismo horario, debe corresponder un salario igual y no menor, ya que, de ser así, se estaría discriminando a la mujer y considerando su mano de obra muy barata, sin motivo o justificación alguna.

Es decir, debe de pagarse un salario igual por trabajo igual sin depender si esa labor la realice una mujer o un varón, no se debe tomar en cuenta el sexo a la hora de la retribución.

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, **sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones**

por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil,
salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Ya entrando en las condiciones de trabajo, se maneja siempre la misma premisa: no debe existir diferencia por motivo de sexo, entre hombre y mujer se debe siempre establecer que la igualdad imperará tanto en la contratación de trabajo, desempeño del mismo y retribución por realizarlo conforme a las órdenes del patrón, entre otros.

No porque el empresario contrate los servicios de una mujer dentro de su centro de trabajo le da derecho de pagarle menos o de cubrirle un salario inferior al que marca la ley, aunque desgraciadamente, en muchos sectores de nuestro país, ocurre a menudo.

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

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

Refiriéndose al reparto de utilidades, las madres trabajadoras podrán participar en ellas, aún cuando estén en período pre y postnatales, puesto que se les considera trabajadoras activas, y no se puede excluir de dichas participaciones por motivo de maternidad, ya que es un ciclo natural en la vida de una mujer, que necesariamente si es su deseo, ocurrirá tarde que temprano. De ocurrir lo contrario, evidentemente se caería en una violación no sólo a la ley, sino se propiciaría a discriminar a la madre trabajadora.

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.”

Entrando en las obligaciones que tienen los patrones en relación con sus trabajadores, encontramos en esta fracción, la situación de que la mujer embarazada no puede estar en el mismo ritmo laboral a diferencia de sus demás compañeros de trabajo; y eso resulta lógico puesto que debido a su estado pre natal, no debe realizar esfuerzos considerables que pongan en riesgo no únicamente la salud del hijo no nacido, si no de su mismo cuerpo.

Por consiguiente, es justo y necesario que la mujer embarazada reciba protección por parte del patrón, conforme lo marcan los reglamentos determinados, y sobretodo que se tome conciencia de que es por una causa meramente natural.

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;”

Lo que se ha venido comentando, se prohíbe rotundamente que se le niegue el derecho de trabajar a un individuo por motivo de sexo, salvo, las excepciones que se pudieren presentar, como el caso de que el trabajo forzosamente lo requiera hacer una persona en específico, un hombre, o una mujer. De ahí en fuera, no se le puede negar a una persona, que sea contratado para trabajar, puesto que es una garantía individual tutelada por nuestra Constitución Política.

A continuación, explicaré los artículos que específicamente se relacionan con el trabajo de las mujeres.

TÍTULO QUINTO ***Trabajo de las Mujeres***

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

Este artículo es claro y preciso. Las mujeres deberán disfrutar los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los hombres. Indudablemente estamos ante una norma legal que reconoce abiertamente que la mujer ha venido sufriendo discriminaciones en su campo de trabajo, ya que de lo contrario este artículo, y en si, todo el capítulo referente al trabajo de las mujeres no existiría.

“Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.”

Aquí el legislador da a entender el por qué de la creación de éste capítulo elaborado para las mujeres trabajadoras, y tiene como principal objetivo, el de la protección de la maternidad. Como en su momento oportuno se describió, la discriminación que sufren las mujeres por maternidad, está presente en su vida laboral, ya que con frecuencia podemos detectar casos en los que mujeres no son contratadas e inclusive son despedidas por el hecho de estar embarazadas.

La maternidad debe entenderse como un ciclo natural de la vida de una mujer, y ello es tan común que cuesta trabajo creer que se le trate diferente por parte del sector patronal, afectando con ello su vida laboral.

Por lo tanto, existe la certeza que en algún momento, muy probablemente suceda el hecho de que la mujer de a luz y se tenga que incapacitar, recibir un trato preferencial para su protección y la de su hijo. Luego entonces, resulta violatorio al derecho del trabajo, la acción de despido hacia la madre trabajadora por la simple y sencilla razón de estar en estado de maternidad.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en

labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Este artículo entra en detalles hacia la protección de la maternidad, al establecer que no se le permitirá a la madre trabajadora que desarrolle sus actividades, en condiciones insalubres o peligrosas así como el trabajo nocturno de industria, establecimientos de comercio o servicio que excedan después de las diez de la noche, al igual que las jornadas extraordinarias de trabajo, cuando se ponga en peligro su salud y la de su hijo (mal llamado producto).

De nueva cuenta, se protege a la madre trabajadora que se encuentra en gestación o lactancia, y la ley reconoce que es importante que no se esfuerce de más, o que labore en condiciones de que independientemente de que a ella le cause menoscabo en su salud, será de igual forma para su hijo.

Sin embargo, considero que si bien este artículo es importante porque protege a la mujer en el estado de gestación y lactancia, así como a su hijo, es imperfecto, por que aún cuando no se encuentre en ese estado, y aún a pesar de que el artículo que antecede se establece el motivo de la creación de este capítulo, no se tiene que estar en estado de gestación o lactancia, o correr riesgo la salud de la mujer, para exigir que no se labore en esas condiciones insalubres y peligrosas, términos definidos en el siguiente artículo.

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

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

Vemos que en la propia ley se definen los conceptos del artículo anterior, al establecer lo que se entiende por labores peligrosas e insalubres, y resulta lógica la prohibición que se explica, puesto que la mujer y más en su estado de gestación o de lactancia, corre peligro no sólo de poner en riesgo su salud, estado físico o mental, sino también el de su hijo no nacido.

De igual manera considero que dichos trabajos que se prestan por su composición química o biológica, son dañinos no sólo para la mujer en su salud o en el estado de su gestación, sino para todo trabajador.

Asimismo, el último párrafo menciona que los reglamentos que se elaboren, tendrán y determinarán todos los trabajos que se consideren dentro de la definición anterior, es decir, aquellos trabajos que sean peligrosos e insalubres, que por su composición, afecten la salud, física y mental del trabajador. Lo anterior lo podemos ubicar dentro del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 154. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

I. Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas; II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables; III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas; IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción; V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas; VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto; VII. Los trabajos se realicen en espacios confinados; VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

ARTÍCULO 159. No se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el artículo 154 del presente Reglamento.⁹²

Lógicamente si existiera algún trabajo que no esté exactamente especificado dentro del propio reglamento, se debe de interpretar por analogía, al empleo o trabajo que por sus elementos, sea parecido o tenga alguna semejanza.

Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

⁹² Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Es claro el artículo que se comenta, puesto que una vez declarado en su caso, una contingencia de carácter sanitaria, resulta ilógico, impropio e inusual el pretender hacer laborar a una mujer trabajadora en período de gestación o de lactancia.

El artículo **169** ha sido derogado.

El artículo siguiente, 170 es pilar indispensable en el presente trabajo, pues consta de los derechos que las madres trabajadoras tendrán conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo. En dicho artículo se menciona lo relacionado con el período de embarazo de la mujer.

A su vez, regula los períodos pre y post natales del ciclo del embarazo, puesto que como se ha establecido con anterioridad, la mujer que así lo desee, pasará por esta etapa tan importante en su vida y lógicamente, que repercute en su vida laboral.

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

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

Ligado al artículo 166, esta fracción describe que las mujeres en el estado de embarazo, se abstendrán de realizar labores catalogadas como peligrosas y de esfuerzo considerable, poniendo ejemplos que ahí mismo se indican.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el

descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

La fracción es clara: se refiere a la incapacidad que le otorgan a la madre trabajadora, para que en condiciones normales, de a luz a su hijo. Ahora bien, dada las reformas recientes que se implementaron en la Ley Federal del Trabajo, se estipula que es posible sustituir cuatro de las seis semanas previas, para utilizarlas después de dar a luz, aunado a la situación de los hijos que han nacido con alguna discapacidad, donde se podrán dar hasta 8 semanas posteriores al parto, previa reunión de los requisitos que en la misma ley se establecen.

“II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.”

Con la nueva reforma en la Ley Federal del Trabajo, aparece esta nueva fracción, en donde se estipula que la mujer trabajadora que adopte a un hijo, tendrá goce de sueldo por un tiempo de seis semanas cuando reciba al niño, algo que me parece muy sano y a su vez consciente para el derecho que deben de tener las madres trabajadoras.

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

En ciertos casos, una vez que la madre trabajadora da a luz, es posible que su estado de salud aún a pesar de las 6 semanas posteriores que la ley concede referente a la fracción anterior para descanso y estar con su hijo, no se encuentre en óptimas condiciones para regresar a laborar. Hay que tener siempre en mente, que cada cuerpo y organismo reacciona diferente, y por lo tanto, no es cien por ciento seguro que una vez expirado el tiempo que la ley le otorga a la madre trabajadora para período de descanso en embarazo, sea exacto.

Por lo anterior, se han dado numerosos casos en los que la madre trabajadora requiera de más tiempo para su recuperación, para que su salud esté estable, y no impida una recaída a la hora de regreso al trabajo, ya que, tenemos que caer en cuenta que el parto puede provocar complicaciones en el cuerpo de la mujer. Conforme a lo establecido por el Artículo 101 de la Ley Del Seguro Social, ya citado anteriormente, se prevé el caso en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto.

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

En esta fracción se le brinda a la madre trabajadora, el tiempo para que sus hijos puedan recibir alimento, consistiendo este en una hora, dividida en media hora con dos reposos extraordinarios.

Cabe aclarar, que según lo establecido por Breña Garduño en la Ley Federal del Trabajo comentada y concordada, respecto de esta fracción alude que hay dos sentidos que se pueden contraponer.

Por un lado está la obligación por parte del patrón, de dar facilidades hacia la madre trabajadora para que en un lugar higiénico y adecuado, alimente a su lactante. Por el otro, en caso de que el patrón está cubriendo el servicio referente al seguro de guarderías infantiles, es entonces el Seguro Social quien debe de prestar dicho servicio con la cuota patronal, desde los 43 días de edad hasta los 4 años. Como conclusión de lo anterior, el patrón podría liberarse de la obligación de acatar la fracción en discusión, aduciendo que, precisamente es el Seguro Social, quien se debe de hacer cargo de la lactancia del infante.

“V. Durante los períodos 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 período no mayor de sesenta días;”

En esta fracción, la ley deja en claro que posiblemente, aún a pesar del período de incapacidad que se le otorgue a la mujer para que de a luz, no le basta con ello, dicho período se puede prolongar, siempre y cuando dicha prolongación no exceda de sesenta días.

Considero que esta disposición es justa, puesto que por un lado, tenemos a la madre trabajadora que necesariamente tiene que pasar por este ciclo de la vida, me refiero al dar a luz, y por ello, se le protege cubriéndosele el salario de manera íntegra por el período que la ley marca (seis semanas anteriores y seis posteriores al parto), y por el otro lado, si después de dicho período, la madre trabajadora no está en condiciones de seguir laborando, es justo también que el patrón ya no pague de manera íntegra su salario, si no el cincuenta por ciento de él, pues sería un abuso del cual resultaría perjudicado el patrón, si siguiera restituyendo su sueldo total, si el tiempo que marca la ley ha expirado. Sin embargo, también es prudente el máximo del tiempo que se prorroga, el cual es de sesenta días.

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

En esta fracción se hace notar el derecho que tiene la madre trabajadora a la estabilidad en el empleo, puesto que si bien es cierto un año es tiempo más que suficiente para regresar a laborar, a partir de la fecha de parto, mientras no transcurra dicho tiempo, puede regresar a laborar. Sería complicado asimilarlo del lado patronal, puesto que lo que el haría sería reemplazar a la madre trabajadora por alguien mas, y el problema sería que antes de que se computara el año, la madre trabajadora regresara a querer ocupar su puesto de trabajo.

“VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.”

Muy importante para la seguridad social y económica de la madre trabajadora, puesto que las seis semanas anteriores y las seis posteriores, se le computarán en su antigüedad, tal cual como trabajadora activa.

“Artículo 171.- Los servicios de guarderías infantiles se prestarán por el IMSS, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.”

Este servicio de guarderías, abarca para los hijos de los trabajadores que oscilen entre 43 días de nacidos y los 4 años de edad; se le instituyó al Instituto Mexicano del Seguro Social como un beneficio a quienes se encuentran conforme a la Ley del Seguro Social, en aptitud de poderlo exigir.

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

Esta disposición es idéntica a la que se establece en el artículo 132 en su fracción V, y creo que el patrón tiene la obligación de cumplirla, más allá de que se trate de una mujer trabajadora que se encuentre en el estado de gestación o de lactancia.

Como vemos la Ley Federal del Trabajo contempla pocos artículos en relación al trabajo de las mujeres, si bien se refiere al estado que guarda la madre trabajadora cuando se encuentre en estado de lactancia, maternidad, y todo lo que ello implica. Quizá falten más artículos e inclusive capítulos, lo cierto es que la ley reconoce que la mujer necesita de una regulación, si bien se refiere a proteger la maternidad, es claro que su intención es la de cuidar tanto a la salud de la madre trabajadora como a su hijo.

A pesar de todo, no cabe duda que la mujer representa hoy en día un alto porcentaje de productividad no sólo en la empresa, centro de trabajo o establecimiento donde labore, sino para todo el país; se reconoce que tanto el hombre, como la mujer tienen derecho a un trabajo y a no ser discriminados

laboralmente, puesto que negarles y restringirles este derecho, sería violar sus garantías individuales.⁹³

3. LEY DEL SEGURO SOCIAL

La ley del seguro social implica un tema de seguridad social en nuestro país; cito esta legislación puesto que dentro de alguna de las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, contempla conceptos y temas que son mejor desarrollados dentro de la propia Ley del Seguro Social.

El origen histórico de la seguridad social en México se debió principalmente a la etapa del Porfiriato y a los movimientos de la Revolución Mexicana, puesto que dentro de esos acontecimientos, murieron una cantidad considerable de personas, aproximadamente poco más de un millón de mexicanos.

Sin embargo, no fue sino hasta los períodos de los presidentes Abelardo L. Rodríguez y Lázaro Cárdenas donde se crearon comisiones para la realización de un anteproyecto de la Ley del Seguro Social, pero por circunstancias meramente políticas no fue posible formular el anteproyecto.

Finalmente fue el 19 de enero de 1943, cuando se promulgó la Ley del Seguro Social, en donde se estableció y confirmó que el seguro social es un servicio público nacional que tiene el carácter de obligatorio, surgiendo instituciones como el IMSS y de manera posterior el ISSSTE. Posteriormente se elaboraría la ley de 1973 y la de 1995, y la última reforma sufrida el 1 de Julio de 1997. Ignacio García Téllez fungió como el primer director del IMSS, ya que el había participado en la creación del anteproyecto de la ley y además tenía muy bien delineado lo que significaba una seguridad social.

⁹³ http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-77422007000200002&script=sci_arttext 22
Enero 2012. (Tabla Anexa al Final)

Sin embargo, al poco tiempo que la Ley del Seguro Social se promulgó, el sector patronal mostró su descontento y no la aceptó, a lo que Téllez envió una carta al entonces presidente Ávila Camacho:

No puede descansar su estabilidad en desnutridos, analfabetos, familias que viven en la promiscuidad, madres campesinas agotadas; no hay efectiva justicia social sin paz en los estómagos, en los cerebros y en la vida de los marginados... Mientras haya hambre en el pueblo y mientras haya sectores marginados no podrá haber salud ni avance... No podemos estructurar un régimen nacional estable si el mejoramiento social se funda en minorías privilegiadas y no se amplía el bienestar colectivo del pueblo, pues sin justicia social no hay verdadera democracia; la verdadera seguridad social está en que nos sintamos, todos, parte de una unidad y que los que más tienen aporten sus recursos para los que menos o nada tiene...⁹⁴

Bastante fuerte en su redacción, García Téllez muestra la realidad vivida en aquel entonces, en donde millones de personas se encontraban en un estado de pobreza y en adición, delicados de salud, faltos de seguridad social y todo lo que dicha seguridad aglutina.

Por eso La Ley del Seguro Social es importante en esta investigación, ya que si bien su aporte no es de gran contenido, si es de tal importancia, como lo establecen algunos de sus artículos que a continuación describiré.

CAPÍTULO IV DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

SECCIÓN PRIMERA GENERALIDADES

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

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

Como vemos, de nueva cuenta se habla acerca de la maternidad de la mujer trabajadora. Se estipula y se establece la forma en que se certificará la

⁹⁴ Entrevista a Ignacio García Téllez, en Revista Solidaria, No. 1, Dirección de Publicaciones del IMSS, México, 1943,

fecha probable del parto por parte del Instituto (IMSS), lo anterior, para tener una base y computar los días anteriores al parto, para otorgarle así la incapacidad y su salario íntegro.

Dentro del capítulo VII, se hace referencia al servicio de seguro de guarderías y de las prestaciones sociales, y aquí se establece de manera más profunda lo que se mencionó en la Ley Federal del Trabajo respecto del artículo 170 en su fracción IV y el artículo 171, relativo al servicio otorgado por parte del patrón o en su caso, por el Instituto Mexicano del Seguro Social con el servicio de guarderías infantiles.

La ley del seguro social guarda relación con la Ley Federal del Trabajo, trata temas que son importantes para la presente investigación jurídica, como el caso de la maternidad, que importa a las madres trabajadoras.

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 período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Como ya se ha mencionado en capítulos y comentarios anteriores, la mujer asegurada tendrá derecho a recibir de manera íntegra su salario durante la etapa de embarazo, 42 días antes y 42 días después del parto.

Cabe la posibilidad, en donde la fecha que establece el médico para el parto no coincida con el alumbramiento, supuesto también contemplado por la ley.

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

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

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

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

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

En este artículo, la Ley Del Seguro Social, establece los requisitos necesarios para que la mujer asegurada tenga derecho al subsidio en comento, puesto que de lo contrario, no se le será otorgado.

Específicamente en la fracción III, considero que es lógico, ya que es muy poco probable que la mujer embarazada o inmediatamente después del parto, trabaje de manera normal. Por lo tanto, es necesario dichos períodos de descanso.

Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

El patrón por consiguiente, según el artículo en cuestión, tiene el deber de asegurarse de que la asegurada, efectivamente tenga las cotizaciones avocadas en el artículo que antecede, pues de lo contrario, será su responsabilidad y por consiguiente tendrá la obligación de cubrir el mismo el salario íntegro.

4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Esta ley, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado B, referente a todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios al Gobierno.

Contiene disposiciones al igual que la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las relaciones laborales, sus condiciones, jornadas de trabajo, días de descanso, división de los trabajadores, su competencia, etc., entre otros aspectos que señala.

Se le aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo y como veremos a continuación, sólo contempla dentro de sus artículos, 3 disposiciones que hablan acerca de la mujer trabajadora, es decir, poco y nada se habla de la protección que debe de considerársele a la mujer y madre trabajadora.

No fue sino en el año de 1960 que dentro de la Constitución Política, en su mencionado artículo 123, se adicionó el apartado B, donde se evidencian los logros que habían conseguido los trabajadores al servicio del Estado.

Gracias a esta inclusión del apartado B, los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado se catapultaron como de garantías sociales y constitucionales, y ello se vio reflejado en ley creada en el año de 1963. Específicamente el 29 de diciembre de 1963, se crea la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 1941.

La comentada ley sólo contiene algunas disposiciones y artículos que van relacionado con el tema de las mujeres trabajadoras en nuestro país, en cada entidad federativa. Específicamente los artículos 14 en su fracción II, el artículo 28 y el artículo 43 fracción VI en su inciso b), que a continuación transcribiré para hacer comentarios y explicaciones acerca de ellos, son los únicos que hablan y tocan el tema de la mujer trabajadora, algo que es criticable y perjudicial para quienes se encuentren en este supuesto, pues a mi parecer no es suficiente regulación y parecería que se quedó demasiado corto el legislador, al igual que en la Ley Federal del Trabajo específicamente en el tema del trabajo de las mujeres.

“Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

...III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;”

En este artículo, consagrado dentro del título II de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares, encontramos en su fracción III que establece que no se obligará a la madre trabajadora que se encuentre embarazada, a laborar una jornada que sea inhumana, ya sea porque fuese excesiva y que abarque más de las horas legales estipuladas, o por que la labor a realizar específicamente sea considerada peligrosa y que represente un riesgo en la salud tanto de la mujer trabajadora embarazada como de su hijo.

Esta estipulación es muy similar a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 166 al hablar del riesgo de la madre trabajadora en el capítulo de trabajos especiales de las mujeres. En el citado artículo se menciona que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas o en trabajo nocturno industrial en establecimientos que sean comerciales o de servicio, después de un horario de las 10 de la noche o en horas extras.

Como vemos en el artículo citado de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado hace mención también de la jornada laboral excesiva e inhumana, concordando con lo estipulado con el código laboral vigente. Es evidente que la mujer trabajadora que se encuentre embarazada, sea ésta trabajadora del Estado o no, corre el riesgo en su salud y la de su hijo no nacido por el hecho de trabajar jornadas extraordinarias, o en trabajos no aptos para la situación en la que se encuentre.

“Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.”

Este artículo menciona que la mujer trabajadora al servicio del Estado gozará de un mes de descanso previo al alumbramiento, y dos meses después que de a luz a su pequeño. Semejante derecho tiene la mujer trabajadora en lo referente a lo que establece el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, que estipula que la madre trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, poco menos de lo que se plasmó en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero en la siguiente fracción se menciona que dicho período de prorrogará el tiempo que sea necesario según se presente el caso de que la madre trabajadora no pueda trabajar.

La segunda parte del artículo en comento, se refiere al período que la madre trabajadora tendrá de descanso extraordinario por día, (dos períodos de descanso), para amamantar a sus hijos. Ese derecho se tiene contemplado en la ley laboral en su fracción IV en el mismo artículo 170.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

Al igual que en el código laboral, también se le cubre a la mujer trabajadora, el servicio social de atención médica y todo lo que ello implica en caso de maternidad o cuando así se necesite.

Como vemos, poco o nada se encuentra legislado en la presente ley, relativo a la discriminación que sufre la mujer en el campo del trabajo; quizá porque se le aplique como he mencionado anteriormente de manera supletoria, La Ley Federal del Trabajo, no se abundó más en el tema de la madre y mujer trabajadora al Servicio del Estado, algo que por supuesto es criticable por la misma sociedad.

5. LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, es importantísima en el presente trabajo puesto que, dentro de sus artículos argumenta y especifica el problema social que se ha venido desarrollando a lo largo de esta investigación y que todavía vive en nuestro país, que es precisamente la discriminación.

Esta ley es reglamentaria del artículo 1º Constitucional, ya que en él se establece en su último párrafo que queda prohibido toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, entre otros. Es entonces que se crea esta ley bajo el mandato del entonces Presidente de México, Vicente Fox Quesada. Las disposiciones que se contienen en dicha ley serán de orden público y de interés social, es decir, importan a la sociedad ya que se trata de un problema precisamente que involucra a todos y cada uno de nosotros y que no debemos pasar por alto este gran de problema social.

En el artículo primero de la ley en comento, se establece el objeto de la misma, a mi criterio un objeto muy complicado de uniformar y de resolver cuando menos en un período a corto y mediano plazo, que es el de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en nuestro país. De entrada todos sabemos y conocemos que no sólo en nuestro país sino en todo el mundo la discriminación se presenta de muy variadas formas, en las escuelas, en el trabajo, en el deporte, en la política. E indudablemente la discriminación es un problema que sufre no sólo la mujer sino toda persona sea por su sexo, edad, religión por mencionar algunas causas.

Para efectos de este trabajo de investigación es evidente que esta ley es benéfica para la mujer, ya que es ella quien está más propensa a sufrir la discriminación por el simple hecho de ser mujer. Y se hace más notorio todavía en el ámbito laboral, pues como se ha visto, las oportunidades de trabajo, las oportunidades de ascenso, un salario remunerador, son situaciones escasas a las que la mujer se enfrenta día a día.

En el artículo 4^o como se mencionó anteriormente se establece lo que se va a entender por discriminación, entre las cuales, las actividades o conductas que se encuentran para tal efecto está la de exclusión, restricción y distinción que se haga por sexo. Luego entonces en la discriminación que se hace a la mujer en el derecho del trabajo de nuestro país, evidentemente representa una conducta que debe ser sancionada. Si bien atendimos a la definición de lo que se entiende por discriminación que era de seleccionar excluyendo entre varias opciones, se dio el sentido para el cual trasciende a este tema en el que este problema social recae en mayor parte hacia las féminas.

En el siguiente artículo, (5^o), se mencionan lo que no se considerará como conductas discriminatorias, en donde posiblemente más de una podría caer como tal, en una discriminación, como por ejemplo en su fracción VII que habla acerca de las preferencias que se le podrían brindar, así como restricciones y exclusiones a quienes son o no ciudadanos, es decir, se podría interpretar de cierta manera que existe una discriminación hacia quienes no tienen la ciudadanía, sin embargo, podemos deducir que se tratan de responsabilidades y obligaciones en tanto adquieren las personas la mayoría de edad en nuestro país.

La mujer trabajadora como he mencionado ha sido víctima de la discriminación en su derecho a trabajar, en tanto que muchas ocasiones no son contratadas para laborar o simplemente existen muchas condiciones complejas que impiden hacerse del empleo e incluso, ya dentro del propio trabajo es destinada a sufrir el llamado “techo de cristal” ya explicado con anterioridad. Esta Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación es una herramienta que puede ser utilizada en defensa de la propia mujer, si bien es claro que la ley protege a toda persona que se encuentre dentro de la República Mexicana que sea víctima de la discriminación, la mujer puede hacer valer y exigir en base a esta legislación la no discriminación que sufre en el ámbito laboral.

Sin embargo, esta legislación tiene sus desventajas o puntos negativos que pueden resultar no tan favorables. Si bien en sus capítulos y artículos establece lo

que se va a considerar como discriminación, y a su vez enlista las conductas que no se van a tomar como discriminatorias, no contempla un capitulo especial sobre posibles sanciones o coerciones que se le pueden implementar a aquellas personas que ejerzan sobre otra algún acto de esta índole.

Peor aún, esta Ley no es conocida siquiera por la mayoría de la población en nuestro país, pues si bien es de reciente publicación y ya cuenta con algunos años (2003), hoy en día son pocos los sectores de nuestra población que la conoce o que sabe de su existencia.

A pesar de ello, considero que lo más desventajoso en lo que vengo comentando, es precisamente que no exista una obligación o algún mecanismo de carácter coercitivo aplicable a quienes practican este tipo de problema social como la discriminación, a resarcir el daño o a cumplir con alguna sanción después de llevar a cabo este tipo de conductas previstas por la misma ley.

Si bien esta ley nos da un parámetro y sienta las bases de lo que se puede entender como discriminación y qué no, es omisa en plasmar alguna forma de obligar a que dicha ley se cumpla y más aún, que existan medios de sanción para quien recaiga en esta práctica.

6. CONVENIOS INTERNACIONALES (OIT)

Los tratados y convenios internacionales como vimos anteriormente, representan en México un lugar importantísimo dentro de la jerarquía de leyes, puesto que ocupan el segundo puesto únicamente por debajo de la propia Constitución Política y por encima de las leyes federales.

Se ha hablado en muchas ocasiones que los tratados internacionales de los cuales nuestro país forme parte y esté suscrito, aceptando las políticas de éste y beneficiándose entonces las partes correspondientes, pueden aplicarse en el territorio nacional para beneficiar siempre al reo, en materia penal, al trabajador, en materia laboral, etc., es decir, puede utilizarse como una fuente fuerte del

derecho, auxiliar, para aplicarse siempre y cuando obviamente, represente beneficios a la parte interesada.

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo integrado por numerosos países miembros, especializado de las Naciones Unidas, fundada en el año de 1919, que se encarga de lo concerniente de regular al trabajo y a las relaciones laborales. Se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Esta importante Organización Internacional del Trabajo, sanciona convenios y recomendaciones, claro está, siempre llevando una formalidad en cuanto al número de miembros que lo aprueben, ratifiquen, etc., situación que omito por considerarlo en esta investigación jurídica, de poca relevancia. Como se mencionó entonces, los convenios y las recomendaciones son sancionados por la OIT. Los primeros, son de carácter obligatorio una vez que los países miembros que hasta el momento son 183, hayan ratificado.

En cambio las recomendaciones, no son obligatorias, sino que únicamente son sugerencias, consejos, que los Estados Miembros pueden o no adoptar, para mejorar, e implantar soluciones respecto de relaciones laborales o cuestiones de trabajo.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 183 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.”⁹⁵

Al igual que las autoridades de materia de derecho laboral en nuestro país, las juntas de conciliación y arbitraje, tribunales laborales, en sus diferentes competencias, local o federal, hay una organización tripartita, integrado por un

⁹⁵ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm> 19 Enero 2011.

representante del trabajador, otro del patrón o empresario, y uno más del gobierno.

Ahora bien, entrando de lleno a los Convenios que la OIT se encarga de sancionar, interesan en lo particular dos de ellos, por tratar temas vitales relativos a la discriminación laboral, y hacer notorio hincapié en el sentido de que la mujer tiene un papel tan importante como lo tiene el hombre en el ámbito de trabajo.

Uno de ellos, es el Convenio número 100, denominado, Convenio sobre igualdad de remuneración, que data del año de 1951. Como se explicará posteriormente con el tema de las propuestas de soluciones a la discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano, específicamente en el de igualdad de retribución, este Convenio se refiere principalmente a que la mano de obra de la mujer, tiene el mismo valor que la mano de obra del hombre, siempre y cuando se trate del mismo trabajo que se realiza. De nueva cuenta, en este sentido se viene comentando el supuesto de que por motivos de sexo no puede existir discriminación laboral. (En sí, tampoco de cualquier otra índole).

El artículo 3° del Convenio en comento, establece lo siguiente:

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.
2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.
3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Se puede apreciar que independientemente del sexo de que se trate, las remuneraciones que fijen las autoridades correspondientes con facultad debida

para ello, nunca deberán quebrantar el principio de igualdad de remuneración. La mujer y el hombre a trabajo igual, les corresponde un salario igual.

Esto está regulado explícitamente en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que aunque, literalmente no establezca que deberá corresponder salario igual, por trabajo igual para hombres y mujeres, esa es sin lugar a dudas la intención del legislador, de dejar en claro que la discriminación en la remuneración no puede existir por motivo de sexo, credo religioso, etnias, entre otros.

El siguiente Convenio a explicar es el número 111, titulado, Convenio Sobre la Discriminación (Ocupación y Empleo), elaborado en el año de 1958. En su primer artículo, se establece lo siguiente:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.⁹⁶

El presente Convenio oportunamente señala y define que es lo que se entiende por empleo y ocupación, ya que únicamente se podría llegar a considerar que se trata del trabajo en sí, o las condiciones que éste abarque; pero también comprende la admisión en el empleo, es decir, las circunstancias y medios que se han utilizado para contratar a un individuo.

⁹⁶ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111> 19 Enero 2011.

La fuente de este Convenio, se podría encuadrar también en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133 en su fracción primera, que básicamente se lee que el patrón tiene prohibido negarse a aceptar a un trabajador por motivo de su sexo o de su edad.

A pesar de todo lo que se viene comentando, en la práctica, dentro de los juicios laborales, las audiencias que se desahogan en las juntas de conciliación y arbitraje así como en los tribunales, es poco común si no es que inexistente el hecho de que dentro del proceso del derecho del trabajo, se establezca como una herramienta o utensilio útil, como medio de defensa o probanza para solucionar alguna controversia dentro de una relación laboral, dichos Convenios.

Es decir, no se tiene conocimiento de que se haya aplicado alguna disposición o artículo de alguno de los mencionados Convenios, puesto que los abogados litigantes verían mermadas sus posibilidades de resultar vencedores en un juicio, si argumentaran que su cliente en este caso una mujer trabajadora, haya sido despedida por sufrir discriminación, ya que, para efectos prácticos, y por así convenir sus intereses, se maneja siempre como un despido injustificado.

Dichos tratados y convenios internacionales a mi criterio son vitales para esta materia de derecho social. Crea conciencia en las autoridades del trabajo que se encargan de resolver este tipo de controversias suscitadas entre trabajadores y patrón, para tomar en cuenta a la hora de resolver un caso en lo particular, atendiendo no al sexo, no a la capacidad física, no al interés propio, sino siempre velando por el derecho que le corresponde a cada trabajador, independientemente si ese trabajador sea del sexo femenino o masculino. No olvidemos que se encuentran jerárquicamente superior por sobre la Ley Federal del Trabajo.

7. CÓDIGO PENAL FEDERAL

El Código Penal Federal si bien rompe un poco con la materia del trabajo, pues regula los delitos que en nuestro país son tipificados como tal, por actuar la conducta humana de forma que la integridad física y mental del ser humano sufra un menoscabo, es importante mencionarlo, pues regula un delito que tiene relación con la mujer trabajadora.

Si bien los delitos que se tipifican en nuestro Código, son delitos que le pueden llegar a ocurrir a cualquier persona en cualquier momento de su vida, hay uno en especial que tiene amplia relación con la presente investigación jurídica, pues tiene que ver con la presión, hostigamiento, y un grado de subordinación, que pudiera llegar a tener, en un determinado caso, el patrón sobre una persona de cualquier sexo, pero en este caso, lo encuadro en la mujer trabajadora, e inclusive cualquier empleado sobre ella.

Tal como se describió en la explicación de los problemas sociales del artículo 259 bis que a continuación nuevamente se transcribe, hace referencia a un problema social que es evidente, dentro de la discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano, que es el hostigamiento sexual, que se viene a traducir en que la mujer dentro de su centro de trabajo, sufre este problema social y a su vez puede traducirse a un delito.

Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.⁹⁷

Si bien ya fue explicado en su momento oportuno, no queda más que decir que la mujer trabajadora en suma de todo lo que ha tenido que lidiar y luchar por

⁹⁷ Código Penal Federal.

las constantes discriminaciones de tipo laboral, también se enfrenta a este delito de carácter sexual, tipificado dentro de nuestro código penal federal.

En el artículo 260, el Código Penal Federal define al abuso sexual.

Artículo 260.- Al que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá pena de seis meses a cuatro años de prisión.

Si se hiciere uso de la violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentarán hasta en una mitad.

Así pues, las legislaciones que se han mencionado y que han auxiliado a ilustrar con sus artículos, disposiciones, normas y diferentes aportaciones, son importantes herramientas de las cuales no sólo se debe valer aquella persona que se dedique a la abogacía, que haya estudiado derecho, leyes o cualquiera que sea su denominación en su lugar de origen, si no que, es importante que por ejemplo en las escuelas sea particulares o del gobierno del Estado, se les enseñe a los pequeños las diferentes leyes que se encargan de tutelar a la mujer para así evitar desde temprana edad, que la discriminación hacia ella, se extienda a las futuras generaciones y obviamente, en su campo laboral.

CAPÍTULO VI: PROPUESTAS DE SOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES.

A lo largo de la presente investigación se ha venido estudiando la discriminación que sufre la mujer a la hora de ser contratada para un empleo. Y esto se da a menudo en nuestra sociedad, cuando al querer hacerse de un trabajo, se le obstaculiza mediante requisitos innecesarios que únicamente vienen a impedirle el derecho a un trabajo digno. (Tales como el multi mencionado caso de no tener hijos, no estar embarazada, incluso no tener un noviazgo, entre otras situaciones).

Partiendo de la idea de que toda persona tiene derecho a un trabajo, consagrado en nuestra Constitución Política en su artículo 5º, es claro que todo individuo que se encuentre dentro de la República Mexicana, puede ejercer ese derecho dependiendo de su grado, preparación, conocimiento y habilidad para cierto tipo de trabajo, reitero, siempre y cuando sea lícito.

La Constitución al igual que la Ley Federal del Trabajo señalan, que la retribución que se obtiene de un empleo, nunca puede ser renunciable, puesto que es un derecho fundamental del propio trabajador y a su vez, el medio idóneo para desarrollarse como persona no solamente para su interés personal, sino también dado el caso, para su familia que se ve beneficiada.

Ahora bien, en cuanto a la igualdad de los derechos laborales que compete en esta investigación, formalmente no puede haber más respaldo que lo que nuestra Carta Magna dice, y quien más si no es ella, la propia Constitución, puesto que jerárquicamente no hay ninguna otra ley, reglamento, tratado internacional, por encima de ella; sin embargo, materialmente no podemos decir que se cumpla al pie de la letra la disposición antes mencionada, puesto que arbitrariamente y también de manera caprichosa, el sector patronal muchas veces da ciertas “ventajas” o “privilegios”, a determinado tipo de trabajador, sobre otro.

Como ejemplo de lo anterior, vemos trabajadores que han adquirido un ascenso laboral por existir amistad con el patrón o el jefe, un salario superior al de los demás trabajadores, acceso a puestos sin tener ciertos requisitos, entre otros.

Si bien influye mucho el grado de preparación de cada persona, por ejemplo, si cuenta con una carrera profesional, una especialidad o simplemente una preparación técnica para determinada actividad, en algunos centros de trabajo eso no es suficiente, sino que exigen experiencia en el puesto a ocupar, lo cual conlleva a que infinidad de personas, sobre todo los recién egresados de carreras técnicas o profesionales y que nunca han tenido la oportunidad de laborar encuentren dificultades a la hora de ser contratados.

En muchas ocasiones, se ha visto el caso de que en la oferta de una oportunidad de trabajo que requiere cierto título para poder ejercerlo, en la mujer se le pregunta haciendo referencia a si tiene hijos o no, sobretodo la edad de éstos y hasta si está embarazada. Esto último ha causado polémica e inconformidad en la mujer trabajadora, puesto que se ha visto el caso que en los reglamentos interiores de trabajo, las empresas incurren en la práctica ilegal de establecer como causa justificada de despido o rescisión laboral, el hecho de que la mujer esté embarazada. Considero que el pensar del patrón es el siguiente: si la mujer trabajadora está preñada, tendrá que ser incapacitada y por consiguiente 90 días no estará laboralmente activa, llegando a la conclusión de que merma la productividad en la empresa.

El derecho de las mujeres trabajadoras contempla un conjunto de oportunidades de las que se pueden deducir las siguientes, de acuerdo a los estudios de Patricia Kurczyn Villalobos, experta en la materia:

Igualdad de oportunidades quiere decir, que sin tomar en cuenta el sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadores tienen derecho a:

- Solicitar un trabajo.
- Ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo.

- Disfrutar de una beca o de cualquiera de los servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional.
- Participar en las comisiones mixtas que establezcan las leyes.
- Sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas.
- Gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social.
- Recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles por ejemplo, y.
- A ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.⁹⁸

Según lo expuesto por Kurcyn Villalobos, es claro que la mujer trabajadora tiene oportunidades que se deben tener en cuenta para su contratación de un empleo. No se pierda nunca de vista que la mujer y el hombre son seres humanos, que como seres humanos tienen derechos y oportunidades, y dentro de ellas, está la de tener un trabajo digno; es por eso, que no puede negársele a la mujer los derechos laborales a los que conforme nuestra Constitución Política, así como la Ley Federal del Trabajo le corresponden.

Como propuesta fundamental, considero que la educación es el pilar más alto que debemos alcanzar. Forjar en nuestros hijos varones principalmente, la idea de que la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, que tienen las mismas oportunidades, que éstas no se ganan por ser mujer o por ser hombre, sino que se buscan dependiendo de cada quien. Ayudaría bastante si los medios masivos de comunicación erradicaran de a poco el machismo, los actos violentos (sexual, económico, psicológico) de la mujer, así como brindarles la igualdad de oportunidad de trabajo.

De la misma forma, considero que podemos acercarnos aún más a tener una verdadera igualdad de oportunidades laborales, conforme a las siguientes propuestas:

- 1) De igual manera que como en el artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación que tienen los patronos para la

⁹⁸ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derecho de las Mujeres Trabajadoras*, UNAM, México, 2000, p. 21.

contratación como mínimo a un 90% de trabajadores mexicanos referente a los extranjeros, también se puede estipular e incluirse un artículo semejante en donde se obligara al sector patronal, a tener dentro de su empresa o establecimiento, un cierto número de mujeres trabajadoras. Si bien lo anterior pudiera variar dependiendo el giro o la actividad que desarrolla la empresa, es evidente que mediante una estipulación de ésta naturaleza, se lograría un efectivo acceso de las mujeres al mercado del trabajo.

- 2) En relación con la propuesta anterior y a efectos de garantizar tal estipulación, también se puede establecer en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, que los inspectores de Trabajo a la hora de efectuar y realizar sus diligencias, se cercioren que efectivamente la empresa o en su caso, el patrón, cumpla con el requisito antes mencionado, es decir, que se cuenta con el porcentaje obligado de mujeres trabajadoras dentro de la empresa. Así, no solamente de palabra se estaría cumpliendo la facilitación de la mujer al mercado laboral, sino que ya habría terceros de por medio, cerciorando de que no pase por alto sus obligaciones.
- 3) A su vez, se puede establecer dentro del capitulo de sanciones de la Ley Federal del Trabajo, una sanción de 315 días de salario mínimo general vigente, a aquel patrón que incumpliera con la obligación de contar con un porcentaje determinado de mujeres trabajadoras conforme a lo que marca la ley.
- 4) También, otra forma de lograr una igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres sería estableciendo algún tipo de incentivo para las empresas que contrataran mujeres trabajadoras. Esto es, estableciendo algún tipo de prerrogativa, subsidio o beneficio a aquel patrón que durante el año contrate a un porcentaje determinado de mujeres trabajadoras en su plantilla laboral. Ese beneficio, que pudiese

ser algún apoyo en dinero, algún subsidio en el pago de impuestos o el otorgamiento de ciertos créditos para producción, impulsaría el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, haciendo efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

1.1 IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

La igualdad de los derechos laborales, trae consigo numerosos puntos y temas a tratar, que sobre la marcha van apareciendo en la vida laboral y se vuelven exigibles al trabajador. Entre dichos puntos que guardan una estrecha relación con el tema en cuestión, está la igualdad de retribución.

La igualdad de retribución o de los salarios, tiene su fundamento en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual.”⁹⁹

La igualdad de retribución es un derecho que posee (o debe poseer) todo trabajador, tendientes a eliminar y erradicar la discriminación que se extiende en las relaciones de trabajo por motivos de sexo. En otras palabras, esta igualdad lucha y vela por los intereses de que exista una equidad entre hombres y mujeres que desempeñan un trabajo determinado y que su salario sea pagado conforme a la ley sin importar su sexo.

La Unión Europea, es tajante al señalar en sus directivas en relación a lo que nos concierne de la igualdad de retribución, que es obligación y debe retribuirse al trabajador cuando éste realice un mismo trabajo de igual valor. No debe favorecerse al hombre sobre la mujer y viceversa, sino que se debe estar a la igualdad del trabajo, esto es, el puesto, horario, labores, etc., y luego entonces pagar el salario conforme lo establece la ley según los mecanismos o sistemas de cada país (Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a

⁹⁹ Ley Federal del Trabajo.

la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos).

Sin embargo, no debe perderse jamás de vista el sentido común en cuanto al género masculino y femenino. El hombre físicamente es más fuerte, la mujer es más débil, por consiguiente, siempre existen trabajos que son compatibles perfectamente, con las aptitudes de uno y de otro, esto es, debe atenderse a cuestiones relacionadas con sus cualidades físicas, ya que no debe exponerse a la mujer trabajadora a condiciones extremas que pongan en riesgo su salud, su vida y en su caso, la de sus hijos aún no nacidos.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) en sus diferentes convenios, ha establecido, específicamente en el número 100, celebrado en Ginebra en el año de 1951, la igualdad de remuneración que debe existir entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Podemos observar que dicho convenio tiene más de medio siglo desde su aparición, evidencia notoria que en sus tiempos y hasta nuestros días, la mano de obra ha sido calificada como discriminatoria por motivos de sexo, edad, religión, etnia, entre otros; y de cierta manera obliga a imponerla a los Estados Miembros, a que cumplan con esta disposición, al establecer en su artículo 2° lo siguiente:

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.¹⁰⁰

Entonces, conforme a lo estipulado en el presente artículo del convenio, es claro y notorio el deseo y la imposición a la que dicho convenio se refiere, de que, efectivamente sean las propias legislaciones nacionales las que en sus leyes, códigos, reglamentos, etc., establezcan en sus respectivos medios idóneos para ello, el dar cabal cumplimiento a un verdadero principio de igualdad de retribución.

Si bien como se mencionó anteriormente, este principio de igualdad de retribución tiene su razón de ser y su fundamento legal en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, no hay fundamento más importante, que el simple hecho de que tanto la mujer como el hombre son seres humanos, y por lo tanto, no debe existir diferencia alguna o preferencia a la hora de remunerarlos por la realización de un trabajo determinado; porque al final de cuentas, la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, y es por eso que todos deben ser tratados como iguales; dicho principio reitero, no se cumple en plenitud no sólo en nuestro país, si no en diferentes partes del mundo, en donde la mujer no está considerada apta para trabajar, para hacerse de un empleo y valerse por si misma; sino que depende del hombre para su sustento y desarrollo, o simple y sencillamente la consideran destinada a realizar otras actividades, siendo éstas, las propias del hogar y cuidar a los hijos.

Finalmente, hago hincapié al señalar que no pretendo ni se busca conseguir que la mujer gane más que el hombre, económicamente hablando, o que se le considere como inferior y que por tal motivo sea mejor pagada. Simplemente se pretende esclarecer la forma en cómo se vive la vida laboral de un hombre y una mujer, y sin lugar a dudas, a todo individuo se le debe pagar como resultado de su trabajo, sin importar su sexo.

La igualdad de retribución no debe ser violada ni vulnerada, si lo que se atiende es al resultado o manera de trabajar así como la eficiencia de cada uno

¹⁰⁰ C100 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951. Organización Internacional del Trabajo.

de los trabajadores. En pocas palabras, el patrón no debe fijarse al momento de pagar, si es hombre o mujer, sino simplemente si cumple con todas las disposiciones y órdenes impuestas por él. Y no sólo eso, creo que para llevar a cabo una mejor aplicación de la igualdad de retribución, se debe proponer algún medio o forma para efectivamente, hacer valer la igualdad salarial. Si bien es cierto se pueden crear y promulgar nuevas leyes en donde hablen dentro de sus artículos, capítulos y títulos, acerca de este problema, la forma en que debe de abordarse, de cómo actuar o de cómo detectar la violación de este derecho, de nada servirá puesto que, al final de cuentas no se tiene una obligación propiamente dicha de cumplirlo por parte del sector patronal.

Quizá una solución podría ser la de imponer y presionar al patrón mediante la aplicación de una sanción económica para el caso en que violara este derecho de igualdad de retribución. Es decir, cuando se le pague a la mujer un salario menor, siempre y cuando el trabajo realizado sea igual en tiempo, forma y en las mismas condiciones que la de un hombre, aplicarle una multa o medidas de apremio consistiendo éstas en amonestación, multa, e incluso el cierre de la empresa o establecimiento, logrando así un medio de presión que obligue y orille al patrón a que realmente cumpla con este derecho.

De igual forma, considero que se podría manejar el derecho de igualdad salarial en concepto de ser exigible en vía de demanda ordinaria laboral. Es decir, poder demandar al patrón por concepto de igualdad de retribución de la misma manera que se puede iniciar un juicio laboral mediante la presentación de una demanda sea por despido injustificado, o dependiendo lo que se reclame.

Creo que de esa forma se podría presionar al patrón para que no se vea en la necesidad de practicar la violación de este derecho.

Considero que independientemente que se implante un mecanismo o algún medio idóneo legal para hacer que el sector empresarial garantice este derecho de igualdad salarial, se necesita también crear conciencia a los mismos patrones y empresarios de que la mujer trabajadora merece el mismo salario en igualdad

de condiciones respecto del hombre. Si bien es necesaria la vía coercitiva expuesta anteriormente, el patrón debe, por su sentido común, hacer que la igualdad de retribución se cumpla cabalmente.

Como propuestas sugeridas para lograr una igualdad de retribución, considero entre las más destacadas, las siguientes:

- 1) En coordinación con el artículo 2º del convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del trabajo), se puede incluir en la Ley Federal del Trabajo alguna disposición que realmente garantice la igualdad de remuneración para hombres y mujeres en el desarrollo de un trabajo o empleo determinado del mismo valor, como por ejemplo:
 - Incluir en el capítulo de procedimientos especiales, un mecanismo de demanda sumaria que puede promover la mujer trabajadora ante las autoridades laborales, en caso de que, en el desempeño de un trabajo o empleo de igual valor dentro de la misma empresa o centro de trabajo, perciba un salario menor que el hombre y en la que, además de que evidentemente se le paguen en su caso las diferencias existentes entre el salario percibido por la mujer y lo remunerado por el varón, se le paguen en adición, los intereses al tipo legal, para de esa manera, cubrir y resarcir así, el perjuicio que se le hubiese causado al no percibir de manera oportuna el mismo salario.
 - Establecer dentro del capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento de Huelga, una causa específica por la cual los sindicatos puedan emplazar a huelga al patrón, siendo precisamente una de las causas, la falta de cumplimiento del patrón de pagar un salario igual a las mujeres trabajadoras con relación al que se le cubre a los varones por un trabajo igual.
- 2) Relacionado con la propuesta anterior, incluir en la Ley Federal del Trabajo, una Comisión Mixta para la evaluación y Medición del Trabajo

de Mujeres y Hombres, la cual estaría integrada por un número igual de representantes tanto del patrón, como de los trabajadores, pudiendo ser lógicamente, el sindicato, el representante de estos últimos; comisión que tendría las siguientes funciones y a través del cual:

- Hacer un estudio y análisis de los diversos puestos en una empresa, que no requieran o se necesite un esfuerzo físico que denote clara desventaja de la mujer frente al varón.
 - Una vez hecho lo anterior, es decir, concluido el análisis mencionado, y especificándose los puestos que indistintamente pueden desempeñar tanto hombres como mujeres, crear y señalar parámetros que tendrán que regular y deberán tomarse en cuenta para la medición del desempeño laboral.
- 3) De igual forma que la propuesta referente a la igualdad de oportunidades laborales, se puede establecer en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral que los inspectores del Trabajo al realizar sus diligencias de inspección, se cercioren del cumplimiento por parte del patrón, a su obligación de que se integre la Comisión Mixta referida con anterioridad; cerciorarse también de que se hagan por parte de la citada Comisión los análisis y estudios de puestos y que especifiquen las métricas para ponderar el desempeño de mujeres y hombres; finalmente cerciorarse de que efectivamente se le cubre un salario igual a mujeres y hombres por un trabajo igual desempeñado.
- 4) También, se puede establecer un capítulo de sanciones en la Ley Federal del Trabajo incluyendo una sanción que abarca desde los 315 días de salario a aquel patrón que no cumpla con sus obligaciones comentadas en la propuesta anterior, incluso, de clausurar el establecimiento o empresa.

- 5) Establecer por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, un programa permanente de difusión a través de los diferentes medios de comunicación masiva, acerca de los derechos de igualdad salarial, así como mediante la fijación de carteles en los centros de trabajo, donde ilustren y den a conocer la igualdad salarial que debe imperar en ambos géneros, así como incluir capacitación a sindicatos y empresas para concientizar sobre estos derechos.

1.2 NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

Al tratar del tema de la discriminación dentro de los problemas sociales, capítulo en el que se desarrollaron gran parte de ellos, que guardan relación con la mujer y el trabajo, se especificó el origen de la discriminación, su evolución y el alcance que hoy en nuestros días contiene dicho problema social.

Ahora bien, esta discriminación a la que se viene haciendo referencia en cuanto a la implicación de igualdad de derechos laborales, es la discriminación que se da en el empleo, es decir, el trato que llega a recibir la mujer en las diferentes fases que implica una relación laboral, como la contratación, las condiciones de la misma, el desarrollo del trabajo, e inclusive su terminación.

“La discriminación en el empleo generalmente tiene lugar cuando un empleado es tratado en forma diferente intencionalmente debido a su raza, color, religión, nacionalidad de origen, incapacidad, género, orientación sexual (esto varía de Estado a Estado) o edad por el empleador, ya sea en las fases de contratación, disciplina, desempeño en los deberes del trabajo o terminación.”¹⁰¹

Dada la definición anterior, se puede advertir que efectivamente, se le da un trato diferente a ciertas personas durante las fases de una relación de trabajo.

¹⁰¹ <http://resources.lawinfo.com> 12 Noviembre 2010.

La discriminación en el trabajo genera un problema social que impide que las personas adquieran una competencia y estabilidad económica, a su vez, impide también que se alleguen de conocimientos necesarios para que estén a la vanguardia del mercado, en la que su implementación en determinado puesto de trabajo, requiera o no título, preparación o habilidad necesario para su desarrollo.

La discriminación en el empleo genera pobreza, merma las posibilidades de las personas, de la mujer en este caso, de progresar y obtener los recursos económicos suficientes, para satisfacer sus necesidades y la de su familia. Entonces, dicho trato diferente del que se habla no es más que una serie y un conjunto de anomalías que se le atribuyen a la mujer para impedir que bajo su propio esfuerzo e ímpetu, se haga de un trabajo o inclusive ya teniéndolo, no lo conserve.

También se debe tomar en cuenta que la discriminación en el empleo se puede presentar de dos maneras, una directa y la otra indirecta dada las circunstancias primero de cada tipo de legislación en determinado país, y segundo, las costumbres y tradiciones que adopte el sector patronal con sus trabajadores dentro del lugar de trabajo.

La primera de ellas, la discriminación en el empleo de manera directa, surge cuando las propias leyes y reglamentos dentro de un marco jurídico, impone en sus disposiciones generales, la “ventaja” que tendrá tal o cual trabajador sobre otro, es decir, se tienen contempladas numerosos supuestos en los que un trabajador tendrá o más sueldo, o mejor puesto, antigüedad, etc., es decir, expresamente se establece que determinadas personas por razón de su sexo, raza o etnia, tendrán cierta preferencia.

Como ejemplo de esto último, están los reglamentos interiores de trabajo en donde se les prohíbe a las mujeres trabajadoras tener hijos, casarse o incluso no llevar una relación de noviazgo, debido a que ciertas políticas de muchas empresas es causa de rescisión laboral. También estipulan en contratos de trabajo, que será motivo de separación de trabajo a la mujer trabajadora que se

encuentre en estado de embarazo o situaciones similares que ponen evidencia la discriminación que existe hacia la mujer en el campo de trabajo.

La discriminación indirecta es más compleja de detectar, pero se puede apreciar en las empresas al ocurrir el caso de que, en normas, prácticas o procedimientos, se considere normal o neutral las disposiciones que estipulen las condiciones que van a regir para todo tipo de trabajador (en las mismas entrevistas para conseguir trabajo), pero que a la hora de aplicarlas, se aprecie un favoritismo entre los mismos empleados.

Como ejemplo de lo anterior, señalo algunas cuestiones que se hacen referencia en los estudios y obras de Patricia Kurczyn Villalobos, al establecer en uno de sus libros:

“La buena presentación, talla, edad, estatura, color de piel o de ojos, o cualquiera otra característica no es exigible en términos generales puesto que la capacidad de trabajo no depende de éstas, sino de la habilidad específica para desempeñar el trabajo encomendado. Las excepciones a esta regla son muy pocas y siempre deben justificarse”.¹⁰²

Con estas ideas, Kurczyn Villalobos nos pone en evidencia sólo algunas de los obstáculos o “requisitos esenciales” que le se exigen a la mujer trabajadora para que pueda conseguir hacerse de un empleo. Es decir, cuestiones que al final de cuentas son poco relevantes para el desempeño del trabajo, que poco tiene que ver con la labor a realizar y de la cual se espera una remuneración. Por increíble que parezca, estas situaciones suceden con frecuencia en nuestra sociedad; por consiguiente, debido a su intención de perjudicar a la mujer en su ámbito laboral, deben ser eliminadas, y sobre todo, expulsadas de las costumbres de la parte patronal, de seguir implementando este tipo de cuestiones consideradas innecesarias.

¹⁰² KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derecho de las Mujeres Trabajadoras*, UNAM, México, 2000, pp. 19 y 20.

Siguiendo con la obra de la doctora en derecho e investigadora de la UNAM, Patricia Kurczyn Villalobos, la mujer trabajadora no puede ni debe ser condicionada o rechazada de manera arbitraria por parte del patrón por pertenecer o seguir alguna idea política, puesto que en nuestro país, cada ciudadano de la república es libre de afiliarse, o de seguir a un determinado partido político según sus intereses o conveniencias. En relación a lo anterior, describe:

No puede haber contrataciones condicionadas o rechazos, despidos, diferencias, variaciones o modalidades en las relaciones de trabajo, porque una trabajadora:

1. Esté afiliada a un partido político o por no estarlo.
2. Por participar en manifestaciones, firmar manifiestos o hacer declaraciones públicas.
3. Por buscar cargos de elección popular.
4. Por sus ideas políticas o de sus familiares.

Las trabajadoras tienen libertad para ejercer sus derechos de ciudadanas independientemente de su trabajo y deben tener facilidades para ejercer sus derechos y obligaciones en términos de Ley (véase el artículo 42, LFT, fracciones V, VI Y VII). Sin embargo, es válido que no se autorice hacer propaganda en el lugar de trabajo o durante la jornada.¹⁰³

De los dos tipos de discriminación que se enunciaron y explicaron, se desprenden según los estudios del Estadounidense Christopher Mc Crudden (Licenciado en Derecho por la Universidad de Oxford), 3 tipos de modelos de igualdad, denominados así, puesto que tienen como objetivo primordial, eliminar la discriminación de la que sufre un trabajador en diferentes facetas de su vida laboral”.¹⁰⁴

Dichos modelos de igualdad son: el modelo de justicia individual, el modelo de igualdad como justicia social y el modelo como paridad en la diversidad. A continuación explicaré brevemente los modelos enunciados y su importancia en relación con la mujer en el campo laboral.

¹⁰³ *Idem.*

¹⁰⁴ http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2003_McCrudden_ES.pdf 21 Enero 2012.

1) *Modelo de justicia individual.*- Este modelo como su nombre lo indica, es individual, es decir, toma en consideración como fuente más importante el carácter del trabajador de manera personal. Se trata de un combate que viene a eliminar específicamente a la discriminación en el empleo de manera directa, puesto que se centra en erradicarla por cuestiones personales de género, raza, edad, etc. Su principal objetivo es vigilar y verificar que la norma referente a las condiciones de trabajo en los documentos respectivos, como lo son el contrato de trabajo, o en su caso, los reglamentos interiores, no vulneren los derechos de la mujer. Tiene una marcada orientación individualista y ayuda a que la mujer sea tratada como igual ante el hombre, en todo lo que a trabajo se refiere. Es decir, que no exista diferencia en trato entre hombres y mujeres, sino más bien, una justa e igualitaria armonía en cuanto al cumplimiento de disposiciones entre ambos géneros.

2) *Modelo de igualdad como justicia social.*- A diferencia del modelo anterior, este modelo de igualdad se centra en su lucha contra la discriminación en el empleo de manera indirecta. Principalmente se basa en nivelar, equiparar y hacer que las grandes desigualdades entre un grupo preferencial, de mayor peso o dominante, frente a uno minoritario o subordinado, se reduzca hasta ubicarse dentro de un mismo rango.

Si bien lo anterior resulta un poco complicado, no se debe perder de vista que es una realidad, que tampoco debió conformarse de esa manera. Es decir, es indudable que dentro de una relación laboral, hay trabajadores que tienen mayor antigüedad, mejor salario, mejor puesto, más flexibilidad de horario, etc. Sin embargo, eso no es lo que está en discusión, puesto que siempre existirá dentro de una empresa, una gran camada de trabajadores de abundantes y diferentes cualidades.

Lo que se pretende esclarecer, es que si bien es cierto unos trabajadores tienen mejor derecho que otros por cuestiones de tiempo, antigüedad, y lo que implica la estabilidad y conservación en el empleo por el transcurso del tiempo, no

tienen por qué existir los malos tratos que sufren las mujeres en relación con los demás trabajadores hombres. En pocas palabras, la desigualdad laboral por motivo de sexo, sigue siendo un problema que arrastra nuestra sociedad, y es precisamente por su presencia, la necesidad en la que se ha visto la sociedad misma y en cierta medida los legisladores, de eliminarla, y si esto no es posible, en el peor de los casos, tratar de nivelar la discriminación que existe para acercarla lo más posible a una verdadera igualdad laboral. Igualdad laboral que sólo se puede presentar con la participación de todos y cada uno de nosotros, puesto que es tarea de la sociedad misma la de eliminar esa ideología, de crear en el sector empresarial la idea que la mujer tiene los mismos derechos que el hombre, y que no de emplear a una fémina por su sexo, se le está discriminando.

3) *Modelo como paridad en la diversidad*.- Finalmente, este modelo de igualdad, pretende lograr una justa valoración de entre las diferentes profesiones a las cuales se dedican los trabajadores, así como una justa compensación económica. En palabras concretas, este modelo va de la mano con el principio de igualdad de retribución, explicado previamente al entrar al estudio de manera breve de los modelos de igualdad.

Cabe destacar sin embargo, que en el año del 2002, bajo la presidencia de Vicente Fox Quesada, se declaró que ninguna mujer puede ser despedida o se le puede negar el derecho a trabajar por el hecho de estar embarazada. “Por lo que a partir de enero del año 2002, está prohibido solicitar un examen de no gravidez a todas aquellas mujeres que soliciten un empleo en las dependencias del gobierno federal”.¹⁰⁵ Lo anterior fue considerado como un avance en búsqueda de acabar de forma paulatina con la discriminación de la mujer en el trabajo. Sin embargo, lo anterior no ha sido plasmado en la Ley Federal del Trabajo o en alguna norma legal de carácter obligatorio.

Considero que respecto a la discriminación que se suscita en el empleo, se pueden utilizar algunas alternativas y soluciones, entre ellas las siguientes:

¹⁰⁵ DEL VALLE Sonia, *Totalmente prohibida la discriminación laboral contra mujeres embarazadas*. CIMAC Noticias. 28 Enero 2002.

Se podría implementar programas y mecanismos que obliguen de cierta manera a los patrones a contar con mujeres trabajadoras dentro de su empresa o establecimiento siempre que las funciones del propio trabajo lo ameriten, es decir, resultaría poco usual o común que trabajaran mujeres en un taller mecánico por ejemplo. Sin embargo, podría ser válido que dentro de una empresa o establecimiento se determinaran un número mínimo de trabajadoras para que formen parte del centro de trabajo.

Obviamente en el caso de que se supere el mínimo de mujeres trabajadoras no tendría consecuencias para el patrón; el problema se suscitara cuando el empresario no emplee el número mínimo de mujeres trabajadoras, y en su mayoría o en su totalidad, se haga de los servicios de los varones.

Otra alternativa que se pudiera implementar para erradicar la discriminación en el empleo que perjudica de manera notoria a la mujer trabajadora, es la de eliminar todas aquellas prácticas ilegales que se instauran tanto en los contratos individuales de trabajo, así como en los reglamentos interiores que se exhiben en los centros de trabajo, donde, entre otras anomalías, se establece que será causa de rescisión laboral, la mujer trabajadora que se encuentra embarazada, que haya contraído matrimonio o de luz a sus hijos.

Creo que la forma de poder eliminar este tipo de irregularidades es mediante la imposición de sanciones al sector patronal, consistente en de nueva cuenta, la aplicación de los medios de apremio, en donde se busca que el empresario de cumplimiento a lo comentado para que se vaya de a poco, erradicando la discriminación en el empleo de la mujer trabajadora.

No es posible de manera tajante y repentina, acabar con esta problemática que afecta no únicamente a la mujer trabajadora si no a la sociedad misma. Lo importante es querer hacer este cambio y no sólo la mujer que labora si no cualquier trabajador, debería de poner al tanto ante las autoridades, la práctica ilegal de este tipo de situaciones.

Debido a ello, para eliminar y erradicar la discriminación en el empleo, se sugieren las siguientes propuestas:

- 1) De la misma forma en que se ha venido comentando en las diversas propuestas, se debe establecer dentro del Artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo, un porcentaje mínimo para que el patrón incluya de entre su personal de trabajo, a mujeres trabajadoras. También, debería incluirse en el Código Laboral, la prohibición expresa para los patrones en relación a la discriminación de la mujer a causa del embarazo: Deberá prohibirse al patrón practicar exámenes de gravidez a las mujeres que sean candidatas para ingresar a trabajar; a las que ya estén laborando, para su conservación del empleo, y de aquellas que ya estén laborando pero que aspiren a un posible ascenso.

- 2) De igual forma, deberá prohibirse la discriminación patronal hacia la mujer casada o hacia la soltera que estando ya laborando al servicio del patrón, pretenda casarse. Aunque podría representar algo mucho más complejo, debería de incluirse en la Ley Federal del Trabajo disposiciones, tratándose de contratación y ascensos, que fomenten la preferencia, en igualdad de circunstancias, de las mujeres frente a quienes no lo son.

- 3) Estableciendo en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, como se ha venido mencionando en las propuestas anteriores, que los inspectores de Trabajo al realizar sus diligencias de inspección, se cercioren del cumplimiento por parte del patrón a su prohibición de solicitar exámenes de gravidez a las mujeres candidatas a optar por un empleo o a aquellas que ya estén trabajando, para conservarlo o para optar por un ascenso, y a aquella que permita el acceso preferente al trabajo, a la

permanencia o a los ascensos de trabajadoras solteras frente a las trabajadoras casadas.

- 4) De igual naturaleza, ampliar el capitulado de sanciones de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo una sanción que va desde 315 días de salario a aquel patrón que incumpla con las prohibiciones referidas con anterioridad.

2. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Si nos ponemos de parte del sector patronal, no es conveniente contratar menores de edad, mujeres embarazadas y personas muy mayores; lo anterior es lógico ya que muy posiblemente caería el rendimiento laboral de las personas mencionadas y con ello, la productividad de la empresa. Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en algunos de sus capítulos, contempla trabajos especiales para mujeres y para menores de edad, aunque ciertamente, dichos capítulos regulan a esta clase de trabajadores de una manera muy limitada; esto con la idea principalmente de la no discriminación, puesto que es notable la no contratación y el mal trato que recibe el trabajador por parte del patrón, por encontrarse los primeros en los supuestos anteriores.

Sin embargo, una protección adicional que doctrinalmente y legalmente se puede invocar en la defensa de la mujer y en general de cualquier trabajador, es eminentemente la estabilidad en el empleo, contemplado en los artículos 35, 36, 37, 38, 47, 48 y 53 de la Ley Federal del Trabajo, que si bien es cierto va muy ligado a combatir el problema del desempleo, está inspirado en lo que todo trabajador desea: tener un trabajo que sea estable, duradero, para así garantizar una mayor calidad de vida para el mismo trabajador y su familia.

El derecho del trabajador a permanecer en su empleo es un derecho social, no sólo porque parte del derecho del trabajo, sino que también es una garantía de

otro principio fundamental en la vida del trabajador, que vendría siendo el derecho de la antigüedad en el trabajo.

Dice el gran estudioso de la materia Mario De La Cueva al tema que nos refiere: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”¹⁰⁶

Consiste también entonces en como señala De La Cueva, que el trabajador tiene que cometer alguna falta a sus obligaciones, cometer algún supuesto que encuadre en las causas de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, para que se de por terminada su relación de trabajo o bien, sea por su propia voluntad retirarse de su trabajo.

Según diversos autores, dicha estabilidad de la que se viene comentando, se puede definir de la siguiente manera. Para Víctor Russomano la estabilidad en el empleo es: “el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.”¹⁰⁷ Considero que la definición que da el citado autor, es muy importante al hacer hincapié en el sentido de que, si bien es cierto el patrón es quien proporciona trabajo al obrero, aún en contra de la voluntad del primero, el trabajador tiene derecho a permanecer en él siempre y cuando no se caiga en una causal de rescisión no imputable al empresario.

Para Develai la estabilidad en el empleo, “consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral”.¹⁰⁸ Una definición sencilla

¹⁰⁶ DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, decimosexta edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p.154.

¹⁰⁷ RUSSOMANO Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2da. Edición, UNAM, 1981.

¹⁰⁸ DEVEALI Mario L., *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, 2da. Edición, Ed. Tipográfica, Buenos Aires, Argentina, 1953.

que hace referencia a que el trabajador conservará su empleo en el puesto mientras su vida laboral se desarrolle, aunque, complementando un poco dicha definición se puede dar el caso que sea ascendido a un puesto o categoría superior, teniendo entonces el derecho a conservarlo y a su vez de ser ascendido, cumpliendo los requisitos necesarios para ello.

El propio Mario De La Cueva, nos dice que la estabilidad tiene dos vertientes o modalidades: “la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución.”¹⁰⁹ Como se muestra por parte de De La Cueva, se requiere que por una parte exista un compromiso por parte del trabajador al ser constante, persistente y todo lo que ello implica en su trabajo, y por otro lado, una causal de rescisión de la relación laboral, conforme a lo que establece el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad en el empleo es una certidumbre y un derecho del trabajador, y en muchos de los casos, el sector patronal pierde de vista esta importante garantía, cuando se trata de contratar a una mujer; ya que, en muchas ocasiones, se celebran contratos de trabajo ya sean verbales o escritos, e inclusive en los mismos reglamentos interiores de trabajo, en donde se implantan condiciones discriminatorias hacia la mujer; dichos contratos establecen o más bien prohíben a la mujer, el tener una pareja sentimental, el tener hijos, el estar casada como requisito para la contratación del trabajo, el hacerse cargos de responsabilidades familiares, etc. Evidentemente todo lo anterior mencionado, constituye una inconstitucionalidad, puesto que da pie principalmente a que la discriminación esté desarrollada en contra de tan fundamental garantía como es la de la libertad de trabajo.

Es entonces, la estabilidad en el empleo, una protección muy trascendental tanto para el trabajador como para su familia. Y más aún, la importancia de darle a la mujer su lugar en el ámbito laboral, al erradicar y eliminar todas aquellas

¹⁰⁹ DE LA CUEVA Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, 11ª edición, Ed. Porrúa, México, 1969, p. 227.

disposiciones y anomalías que vienen a causarle perjuicio, y frenan las posibilidades de desarrollarse como persona, impidiéndole el libre ejercicio de cualquier trabajo o profesión siendo lícitos.

La estabilidad en el empleo debe de entenderse como el derecho que tiene el trabajador para permanecer en su trabajo, mientras subsista la materia del mismo para el cual fue contratado.

El Doctor en derecho Juan Soto Cerbón, al respecto establece: “el hombre trabajador dentro de la relación laboral en la empresa y para la cual debe aplicarse el principio de estabilidad, mientras voluntariamente realiza su labor y cumple con su área de responsabilidad, tiene indudablemente derecho a ese trabajo y a las condiciones generales y particulares que corresponden al puesto que desempeña”¹¹⁰.

Ahora bien, es indudable la cantidad de artificios y anomalías que hoy en la actualidad están presentes y que atentan con el derecho del trabajador a mantener una estabilidad laboral y de paso, cortar con su derecho de antigüedad. Dichos artificios que son utilizados por el empresario, entre los cuales se encuentran la contratación de trabajo por temporada, por obra, eventuales o por tiempo determinado, así como los contratos a prueba, que si bien es cierto alguno de los mencionados están permitidos por la ley, muchas veces los patrones “maquillan” o “disfrazan” un contrato laboral, por los anteriores; o los famosos contratos en los que periódicamente van “renovando” las condiciones del trabajo.

A contrario sensu, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido, apoya el derecho de la estabilidad en el empleo, puesto que el trabajador presta sus servicios de manera permanente.

Sin embargo, no debe perderse de vista, que estamos aquí ante un derecho social, como evidentemente lo es el derecho del trabajo, por lo que está

¹¹⁰ SOTO CERBÓN Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Ed. Trillas, México, 1992, p. 114 y 115.

en constante evolución como anteriormente mencioné, y adaptándose a las costumbres y desarrollo de la sociedad; es por eso que hoy en día en el campo del derecho laboral, podemos ver ciertas flexibilidades que se presentan, si bien, no en las cláusulas de los contratos colectivos o individuales, sí en la práctica misma dentro de la relación laboral.

Como ejemplo de lo anterior, se puede verificar que aunque si bien es cierto en algunos contratos de trabajo se estipule específicamente las actividades a realizar del trabajador por órdenes del patrón, en muchos otros, el primero de ellos labora para dos o más patrones, realiza sus actividades propias de trabajo en lugares fuera de la empresa o establecimiento, acude a laborar en horarios distintos, se le paga su salario en otro lugar al convenido, etc., todo esto, sin estar establecido específicamente en el contrato; por lo que se rompe con la rigidez a que hace referencia el acuerdo de voluntades establecido en el contrato de trabajo. Sin embargo, la estabilidad en el empleo debe respetarse aun a pesar de que se cambie de patrón de manera constante, es decir, no porque se sustituya de patrón, se corta la antigüedad del empleado.

Al final de cuentas, considero que se está coartando y violentando el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo, generar antigüedad, y todo lo que una relación de trabajo implica. Es también el mismo patrón el que se ve afectado en cuanto al desarrollo de su empresa y productividad, ya que cae en la incertidumbre de tener trabajadores a su disposición, que por su inestabilidad se vería perjudicado al verse en la necesidad de contratar empleados cada vez que decidiera por voluntad propia, rescindir o despedir a un trabajador.

Considero por consiguiente, que la estabilidad en el empleo como derecho del trabajador, también beneficia indirectamente al sector patronal, puesto que garantiza que su empresa genere productividad y con ello se incrementen las utilidades.

Como lo establece Breña Garduño en su obra, la antigüedad, entrelazada evidentemente con la estabilidad en el empleo, produce una satisfacción para ambas partes y dice al respecto:

La antigüedad es un derecho que se adquiere por dos razones: 1. la realización del trabajo con un mínimo de cumplimiento, ya que de no ser así, el trabajador sería despedido, y 2. el paso del tiempo.

Estos dos factores dieron lugar al reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores y de él derivaron beneficios para la empresa y para el trabajador.

La antigüedad se ha contemplado durante mucho tiempo sólo como un beneficio del trabajador y se ha olvidado que el patrón también la obtiene.

La antigüedad de un trabajador genera beneficios a la empresa por que le reporta **estabilidad y permanencia**; además, gracias a los dos factores ya mencionados, el patrón puede llegar a tener una planta experimentada de trabajadores, y muchas veces de alta confianza, en quienes descargue mucho de su trabajo personal como patrón.

Este beneficio mutuo, basado en la realización satisfactoria del trabajo y en el paso del tiempo, al ser reconocido por la ley, dio lugar a otra serie de derechos como el aumento del período vacacional, el derecho al ascenso y a la preferencia ante diversas alternativas y, sobre todo, derecho a la prima de antigüedad.¹¹¹

El conservar el empleo y mantenerse estable en él, evidentemente depende del propio trabajador, al cumplir con las condiciones de trabajo pactado, y además de poner todo su esfuerzo y dedicación al mismo y no caer en las causales de rescisión de las relaciones de trabajo establecidas en la ley. También el patrón con sus acciones y diversas actividades dentro del propio lugar de trabajo, estimula al trabajador a seguir laborando, lo que convierte la relación laboral en una relación de compañerismo y lo incita a seguir en dicha relación.

Una de las propuestas que considero se pueden emplear para que la mujer trabajadora conserve su trabajo y tenga estabilidad laboral, creo que es eliminar el llamado y comentado en capítulos anteriores “techo de cristal”, donde no se le permite a la mujer trabajadora, hacerse de un empleo de mayor rango, de mayor jerarquía, de un puesto clave, sino que está destinada a estar siempre en el mismo puesto, de ser siempre empleada. Esto a su vez lleva a un grado de

¹¹¹ BREÑA GARDUÑO, Francisco, *Op. Cit*, p. 261.

inconformidad y frustración en la mujer, donde por desespero, por deseos y metas reprimidas, hacen que terminen abandonando el trabajo, perdiéndolo.

También considero que debe existir un “plus” extra de auxilio y apoyo para la mujer trabajadora en el lugar de trabajo. Me explico; cuando se es madre trabajadora, creo que se podría ser flexible en los horarios, en los días de trabajo de horas extras, para de manera posterior reponerlos y ponerse al corriente. A mi criterio, si el patrón muestra una actitud de ayuda y apoyo para la madre trabajadora, como la que vengo describiendo, se sentirá (la mujer trabajadora que tiene hijos) estimada por su mismo centro de trabajo, por su superior, lo que sin lugar a dudas constituye un estímulo para que desarrolle su trabajo de manera eficaz y eficiente.

Claro está, que nunca debe de abusar ni sobrepasar la confianza y la nobleza que el patrón le otorgue, puesto que se caería en un vicio y lejos de ayudar a la madre trabajadora, se le estaría perjudicando.

Otra alternativa que considero se puede implementar y que se encuentra en la práctica, lamentablemente en nuestro sistema de derecho del trabajo, es eliminar los contratos de trabajo “eventuales” o de “prueba”. Los contratos que se le hacen firmar al trabajador con un período de tiempo determinado, para saber si es apto o no para el trabajo, constituyen una práctica perjudicial para todo trabajador, ya que, interrumpe la antigüedad en el empleo y se corre el riesgo de que una vez culminado el tiempo de duración del trabajo, no se le vuelva a contratar.

Aunque si bien es cierto este tipo de prácticas se presentan en la actualidad tanto como para hombres y mujeres por igual, se debe erradicar y eliminar para garantizar así el empleo y poder tener seguridad de que el trabajo de la mujer podrá ser estable.

Por ello, en este apartado propongo para la eliminación del llamado “techo de cristal” las medidas siguientes:

- 1) Exigir al patrón que de cumplimiento a sus obligaciones en el sentido de capacitar a los trabajadores para que ellos mismos puedan acceder a un puesto de nivel escalafonario superior; proporcionar a los trabajadores que estén capacitados, las constancias de habilidades correspondientes; publicar las vacantes que existan en cada uno de los puestos del centro de trabajo y publicar los cuadros generales de antigüedades.
- 2) Hacer efectiva la obligación por parte del sindicato para defender a sus agremiados y en el caso en específico, a las mujeres trabajadoras, para que éstos pugnen ejerciendo presión en el patrón para que éste a su vez, cumpla con las obligaciones mencionadas en el punto anterior.
- 3) Así como en los gobiernos federales y locales se ha establecido el Servicio Civil de Carrera, que permite al trabajador optar por otros puestos y ascender, mediante un sistema de calificaciones y exámenes que otorgan el puesto al más capaz, de igual forma debería establecer un capítulo en la Ley Federal del Trabajo relativo al escalafón y a los derechos de preferencia, pero de tal manera efectivos que no se regulen por el llamado “escalafón ciego” que privilegia a la antigüedad en el empleo, sino que en el caso se privilegie a la capacidad, sin detenerse a beneficiar a un trabajador por ser éste hombre o mujer.
- 4) En concordancia con la Ley Federal del Trabajo, estipular sanciones para el empleador que, contraviniendo a la Ley, contraten mujeres trabajadoras sujetas a uno o más períodos de prueba, ya que los mismos atentan contra la estabilidad laboral.

Para dar cumplimiento cabal a la propuesta inmediata anterior, considero que debe reforzarse la Inspección del Trabajo, para lo cual se debe de exigir a los inspectores de trabajo que a la hora de realizar sus respectivas diligencias, se

cercieren (mediante la revisión de contratos de trabajo si existen en su caso) de que las mujeres trabajadoras sean contratadas por tiempo definido y en dado caso que sean contratadas ya sea por tiempo determinado u obra determinada, que el período o la temporalidad sea una necesidad real por parte del patrón y la misma se ajuste a los casos de excepción previstos por los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

- 5) Incluir en el capítulo de sanciones en la Ley Federal del Trabajo, sanciones más severas para aquellos empleadores que no cumplan con la obligación de contratar a los trabajadores en contrato por tiempo indefinido.

3. JUSTICIA LABORAL

Hablando de la justicia laboral, llegamos a un punto clave de la presente investigación, en relación al derecho como ciencia social, que busca en su principal objetivo, darle a cada quien lo suyo. Para hablar de justicia laboral, refiriéndonos a la mujer en su papel de trabajadora, primero debemos dejar en claro que es lo que entendemos por justicia, y además, como se puede aplicar de manera correcta y sin discriminar, tal justicia laboral al género femenino.

Es claro que dentro de las soluciones que se deben implementar para desaparecer la discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano, la justicia laboral juega un papel protagónico en nuestro sistema legal, puesto que no dudamos de su existencia; el problema principalmente, radica en la administración e impartición de dicha justicia laboral, es decir, nos cuestionamos y nos preguntamos, ¿quién se encarga de impartir tal justicia en nuestro sistema de derecho? ¿Quién se encarga de administrarla de tal manera que no se vulneren o se violen los derechos de la mujer? O también, ¿la justicia laboral que se imparte, es verdaderamente lo que a cada quien le corresponde según su derecho?

Todas estas cuestiones son complejas y difíciles de responder, ya que el derecho y la justicia como se ha dicho en numerosas ocasiones están

constantemente en evolución, y se van acomodando según las necesidades de la sociedad y por ende es complejo encuadrar una definición de justicia laboral, ya que, no será la misma o no contendrá los mismos elementos en un futuro.

A pesar de lo anterior, podemos y es mi intención en esta investigación, acercar lo más posible a lo que debemos entender por justicia laboral, y cómo ella debe de distribuirse de tal forma que tanto hombres como mujeres y en general, todos los trabajadores, reciban su beneficio, siempre y cuando, la merezcan y tengan derecho a ella.

Es ahí donde comienza lo complicado, ¿quién decide que es lo justo, y que le toca a cada quién? No se puede pasar por alto la definición que nos proporciona Ulpiano al definir a la justicia como *la constante y perpetua voluntad de darle a cada quien lo suyo*. Pero volvemos a lo mismo al plantearnos la interrogante de cómo y de qué manera se sabe lo que le corresponde a cada individuo.

Para comenzar a explicar el punto central que es la justicia laboral, comenzaré haciendo de manera breve y concisa una serie de clasificaciones y divisiones, que auxiliarán en la medida de que podamos llegar a una definición y determinar un concepto de justicia laboral.

En primer término la justicia se considera en dos grandes rasgos, de forma individual, o de manera colectiva. No basta más explicación que deducir que la primera de ellas, envuelve al individuo de manera personal, y la segunda, afecta a un grupo de personas o a una colectividad.

En segundo término, la justicia también puede clasificarse en tres ramas, a saber: la justicia distributiva, la conmutativa, y la justicia legal, dependiendo del sujeto que la vaya a prestar.

“Es conmutativa cuando funciona entre partes iguales, con base en la reciprocidad, en tanto que las otras dos se refieren a las relaciones de los

individuos con la sociedad; la distributiva en lo que corresponde a los individuos (derechos a los satisfactores mínimos) y la legal, que se basa en lo que corresponde a la sociedad (impuestos)".¹¹²

En tercer término, debemos describir ciertos principios de justicia, que requieren de elementos esenciales como el bien común, y una protección a los económicamente débiles.

- a. El principio tuitivo o proteccionista.- Se funda principalmente en los derechos de aquellos trabajadores que poseen un empleo dependiente, así como aquellos económicamente débiles.
- b. El principio comunitario o del bien común.- Es una cualidad que no puede ser pasada por alto de la justicia, que busca amparar y proteger a los trabajadores, ya sea de los abusos del patrón, o discriminación por sexo, entre otros.
- c. El principio de signo personalista y humanista.- Este principio reconoce a la persona y a su dignidad sin fijarse si se es adulto, menor, si se es mujer u hombre, es decir, no hay distinción.

3.1 ADMINISTRACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Como ya vimos, la justicia no es un concepto único y absoluto, puesto que abarca y aglutina muchas analogías e interpretaciones dependiendo de la ideología, época, circunstancia social e inclusive de situaciones económicas que se presenten. Y a decir verdad, tampoco existe una justicia e igualdades absolutas; muchas veces hemos escuchado decir que aún a pesar que la Constitución Política en sus garantías individuales señala que tanto hombres

¹¹² CASTÁN TOBEÑAS José, *La idea de Justicia Social*, discurso pronunciado con motivo de la inauguración del curso 48-49 de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación: "La idea de la Justicia Social", *Revista general de legislación y jurisprudencia*. Madrid, 1966.

como mujeres son iguales ante la ley, hay unos más iguales que otros. En palabras concretas, es imposible tratar a todos igual.

Sin embargo, no debemos perder de vista que la justicia engloba entre sus entrañas el sentido humanista, el de la dignidad de la persona, el de procurar darle a cada quien lo que le corresponde. Por consiguiente, para administrar la justicia laboral de manera acorde a las expectativas de cada individuo o de una colectividad, debe formalizarse a través de las normas, para luego entonces convertirse en un derecho social que pueda y deba ser exigible para la sociedad, apoyada dentro de un sistema de derecho.

Después de que la justicia laboral también nombrada justicia social, se formalice en normas jurídicas, requiere de un estudio y análisis para que pueda ser compatible e ingresar al sistema, para que los órganos gubernamentales la apliquen de manera adecuada.

Como lo establece Kurzcyn Villalobos, en otra de sus obras:

“Una vez formalizada la justicia social en normas jurídicas, éstas tienen que cubrir ciertas características a fin de entrar a la sistematización del orden establecido, considerando entonces sus atributos como normas generales impero-atributivas que le den la posibilidad de su aplicación por los órganos estatales correspondientes.”¹¹³

Y continúa explicando:

“De tal forma, la norma jurídica requiere no sólo la prescripción de una conducta, sino que para hacerla efectiva es necesario el establecimiento de órganos de autoridad y procedimientos adecuados, para someterla o relacionarla

¹¹³ KURZCYN VILLALOBOS Patricia, REYNOSO CASTILLO Carlos, SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*, UNAM, México, 2005, p.33.

a un supuesto determinado que surja en la cotidianeidad de las relaciones sociales”¹¹⁴.

Esta cotidianeidad de las relaciones sociales, implica las relaciones laborales que se presentan en la vida del trabajador, y aquellos supuestos que van surgiendo día con día, como la discriminación y otros de problema de carácter social que sufre la mujer en su vida diaria; debido a esto, es necesario entonces regular en normas jurídicas la justicia laboral, tanto en la propia Constitución como en su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si bien es cierto podemos diferenciar los conceptos de administrar e impartir, la justicia laboral, tanto nuestras leyes como las jurisprudencias e inclusive la doctrina, no hacen gran distinción entre ambos términos. Según nuestra Real Academia de la Lengua, administrar significa “gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que la habitan”¹¹⁵, también establece otra definición, que dice de la siguiente manera: “ordenar, disponer, organizar en especial la hacienda o los bienes”¹¹⁶.

En cuanto a impartir, la Real Academia de la Lengua, establece su significado: “Repartir, comunicar, dar”¹¹⁷. No cabe duda que en las dos definiciones dadas por la Real Academia, se pueden apreciar diferencias notables, pero a pesar de ello, jurídicamente hablando, no es posible o no es tan sencillo distinguirlas.

El artículo 17 de nuestra Carta Magna menciona dentro de su contenido, ambos términos:

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 35.

¹¹⁵ Real Academia de la Lengua Española.

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ *Ibidem*.

resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.¹¹⁸

“Toda persona tiene derecho a que se le *administre* justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla”. Vemos los dos conceptos en el citado artículo 17 de nuestra Constitución, y a decir verdad, no se muestran elementos claros que nos puedan auxiliar en su diferenciación.

Conforme lo estipula Patricia Kurzcyn Villalobos, “...el trabajo interpretativo verificado por los tribunales federales en la resolución de controversias de diversas materias ahonda en la confusión y en las ambigüedades. Lo anterior se ilustra con el ejemplo de la tesis aislada llamada”¹¹⁹, “Delitos cometidos en la administración de la justicia. Carácter de funcionario, empleador o auxiliar de la administración de justicia”¹²⁰.

En resumen, la citada tesis aislada explica que quien administre la justicia, o sea el sujeto activo, tenga precisamente la función relacionada de impartirla, función que compete a quienes integran el Poder Judicial Local o Federal. En otras palabras, la actividad de administrar la justicia se enlaza conjuntamente con la de impartición, y es por eso que no se puede definir tajantemente una diferencia entre ambos términos.

Siguiendo la obra de Kurzcyn Villalobos respecto de la Justicia Laboral, nos comenta la existencia de otra tesis aislada un poco más reciente que al rubro dice: “Impartición de justicia pronta y expedita, violación a la, cuando la autoridad es omisa en requerir los elementos de convicción necesarios para la resolución del reclamo”.¹²¹ (Tribunales Colegiados de Circuito n° 192702 de Tesis Jurisprudenciales, 1 de Diciembre de 1999.)

En dicha tesis principalmente se cuestiona el hecho de que existe una falta en la que se incurre al violar el derecho de los particulares de recibir una justicia

¹¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹¹⁹ KURZCYN VILLALOBOS Patricia, REYNOSO CASTILLO Carlos, SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, *Op. Cit.*

¹²⁰ Semanario Judicial de la Federación 9ª. Época, Octubre, 1966.

¹²¹ Semanario Judicial de la Federación, 9ª. Época, t. X, Diciembre, 1999.

pronta y expedita en un procedimiento administrativo por parte de un funcionario. En palabras concisas, se está diciendo que un funcionario administrativo integrante del poder judicial, imparte justicia.

Finalmente Kurzcyn Villalobos introduce una Jurisprudencia que contradice lo anterior, titulada: “Prueba pericial. Fecha para su desahogo. Es ilegal el acuerdo que la fija fuera de los términos que contempla la Ley Federal del Trabajo”.¹²² (Registro No. 197610, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, VII Marzo de 1998, Tesis I.5º.T. J/21, Jurisprudencia, Materia Laboral). Y en ella se describe lo que el artículo 17 de nuestra Constitución dice, en el sentido de que la administración de justicia se imparta por tribunales designados; lo que entonces implica que la garantía individual consiste en la impartición de la administración de justicia y no en la propia impartición. Y por otro lado, esta Jurisprudencia es clara al señalar que los tribunales son a quienes les corresponde la tarea de impartir tal justicia, excluyendo a las autoridades administrativas, como lo explicaba la anterior tesis aislada.

En distintas tesis aisladas y jurisprudencias se confunden y se toman como sinónimos las palabras impartición y administración de justicia, pero no debemos perder de vista que cuando es difícil desentrañar algún significado o concepto, debemos hacer una diferenciación conceptual, apoyados y auxiliados por la Real Academia de la Lengua Española.

La administración de la justicia a mi criterio, antecede a la impartición, ya que el hecho de administrar la justicia laboral, implica allegarse de todo un conjunto de elementos necesarios para determinar lo que a cada quien le corresponde, por ejemplo, en un procedimiento laboral, una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes, se emite el proyecto de resolución, impugnando inclusive el laudo mediante el juicio de garantías; todo eso implica una administración de la justicia laboral seguida conforme a derecho. Luego

¹²² Semanario Judicial de la Federación, 9ª. Época, t. VII, Marzo, 1998.

entonces, una vez que queda una resolución definitiva, es cuando se puede hablar de impartición de la justicia laboral.

Dicha impartición debe ser congruente con todo el desarrollo que se ha llevado a cabo previamente para aplicar dicha justicia, pues de nada serviría el hecho de que sea una actividad la de administrar y a la hora de impartir tal justicia esté totalmente fuera de lugar o no vaya acorde a lo actuado en dicho procedimiento. Y más aún, de ser así se estaría violando los derechos de los particulares.

Se define por Sánchez-Castañeda en coordinación con Patricia Kuyzcyn, la impartición de justicia como...”el ejercicio realizado por los órganos encargados de efectuar la función jurisdiccional, con independencia de que se ubiquen dentro o fuera del poder judicial”.¹²³

Una vez establecido lo que entendemos por administración e impartición de la justicia, debemos recordar que quienes se encargan de tales funciones, no deben pasar por alto que la mujer también está dentro de esos planos. La mujer en el derecho laboral mexicano tiene los mismos derechos que el hombre, y por consiguiente, no puede ni debe ser excluida del acceso a la justicia.

Finalmente, teniendo en consideración los conceptos de administración e impartición de la justicia laboral, la defino de la siguiente manera. La justicia laboral es la actividad jurisdiccional propia de quien esté facultado para administrarla e impartirla, (Juntas de conciliación, de conciliación y arbitraje, tribunales laborales, etc.) conforme a los lineamientos y parámetros establecidos por el sistema de derecho, y sin olvidar que el derecho laboral como derecho social, interesa a toda la sociedad en general.

¹²³ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA Alfredo, *Una visión sistemática de la procuración de justicia laboral en México, Relaciones laborales en el siglo XXI*, KURCZYN VILLALOBOS Patricia, (coord.), México, Unam, Instituto de investigaciones jurídicas-Secretaría del trabajo y previsión social, 2000.

Para lograr una adecuada impartición de justicia laboral para las mujeres trabajadoras, se propone:

- 1) Capacitar a los presidentes, secretarios, auxiliares y personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales, así como de los diversos tribunales locales y federales que atienden a los asuntos de las trabajadoras al servicio de los estados y municipios, en todo lo relativo a los derechos de igualdad en el trato, igualdad salarial, derecho a la no discriminación y a las obligaciones y prohibiciones patronales en todo lo que tiene que ver con el trabajo de las mujeres.
- 2) Desahogar con inmediatez los procedimientos especiales que pudieran entablar las mujeres trabajadoras, (según lo propuesto en esta investigación) tratándose de reclamos por igualdad de retribución en relación al trabajo del mismo valor realizado por un hombre, en la misma empresa.

4. EDUCACIÓN

Sin duda alguna, el pilar principal para que una sociedad prospere y rinda frutos en un futuro es la educación. En ese sentido, ella es primordial para dejar atrás de una vez por todas, la discriminación que sufre la mujer a lo largo de su vida diaria, no únicamente de la que sufre en su trabajo o campo laboral, si no en otras actividades.

Si bien es ahí precisamente, en el campo de trabajo, en donde la mujer es discriminada, es sin embargo en el hogar donde se empieza a forjar la idea y el pensamiento de que ella es para estar en casa, de que ella es la que necesita de más cuidados, de ocuparse de las labores del hogar, de cuidar a los hijos de una familia, de ser consideradas menos o inferior a los hombres.

Y al pasar del tiempo, los niños y hombres quienes son educados de esa manera en su familia, ven en la mujer a un ser que no está a su altura, que no puede superarlos, que no puede ser más, que no puede llegar más lejos.

Si bien se imparte entre los alumnos en escuelas tanto públicas como privadas, que el género de la raza humana debe ser equitativo, es decir, los hombres y las mujeres son iguales ante la ley, se puede llegar a la conclusión de que no basta con ello; es decir, esto es, no es suficiente el hecho de que se enseñe en las aulas que no debe de existir diferencias en el trato de hombre y mujer.

La cultura y la idiosincrasia juegan un papel muy importante en el mexicano, las costumbres, tradiciones y el comportamiento que va adoptando la sociedad misma, llevan a un individuo y posteriormente a una colectividad, a actuar de una determinada manera. A pesar de eso, no estoy en contra de las costumbres o tradiciones que en diversos rincones de nuestro país se desarrollan a lo largo del tiempo, puesto que sin darnos cuenta, la sociedad cambia y necesita evolucionar conforme la ciencia y nuestro entorno también lo hacen.

Pero a pesar de las constantes evoluciones y modificaciones, hay ciertas situaciones que no cambian, y lamentablemente no es algo benéfico para la mujer: la discriminación hacia su persona sigue latente y peor aún, si los medios tecnológicos avanzan y presentan innovaciones, la forma de discriminarla también.

La educación entonces, representa un papel por demás esencial en la vida de una persona, ya que de ella deriva el comportamiento que a lo largo de su vida desarrollará, incluso, que pueda afectar o beneficiar a toda la sociedad. Nuestra Carta Magna, por ende, la regula en su artículo tercero al establecer que el derecho a la educación es una garantía individual, y a su vez, obligatoria para los mexicanos.

El citado artículo tercero dice:

Artículo 3o. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -federación, estados, Distrito Federal y municipios-, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.¹²⁴

Como podemos observar, la educación es primordial en México, puesto que la federación y las entidades federativas, en coordinación con los municipios se encargan de conformar una educación que sea obligatoria para el individuo.

Insisto en lo mismo, la discriminación que la mujer sufre, si bien es cierto ataca en el campo de trabajo, tiene su nacimiento y evolución en la educación que se imparte; y no cesará a corto, mediano o largo plazo si no hacemos algo para impedirlo, empezando en nuestros hogares, estableciendo y enseñando a todos por igual, chicos y grandes, que tanto hombres como mujeres debemos tener las mismas oportunidades y tenemos los mismos derechos ante la ley.

Ahora bien, respecto del párrafo anterior, hay casos excepcionales en los que exclusivamente se oferta trabajo para un género, ya sea masculino o femenino. En estos casos no puede hablarse de discriminación, puesto que la ocasión lo amerita, tal como lo establece la doctora en Derecho, Patricia Kurczyn Villalobos en alguna de sus obras:

“¿Qué hacer cuando se solicitan empleados o trabajadores de un sólo sexo? Sólo es válido contratar personal masculino o femenino cuando la clase de trabajo lo justifique. Un ejemplo puede ser el caso de los deportistas o actores profesionales. Nunca puede ser requisito la sola condición de ser mujer o ser hombre.”¹²⁵

¹²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹²⁵ KURCZYN VILLALOBOS Patricia, *Derecho de las Mujeres Trabajadoras*, UNAM, México, 2000.

No debe perderse entonces de vista, que en ciertos casos especiales, se puede solicitar contratación para un sólo género, repito, cuando la ocasión lo amerite y exista justificación válida.

En otro sentido, está siempre la negatividad y la poca credibilidad que se le puede llegar a conceder a la mujer trabajadora; me explico. Es frecuente que cuando la mujer comienza a abrirse camino por su propio esfuerzo, subiendo y creciendo laboralmente hablando, comienzan también las envidias y con ello un sin número de situaciones que provocan un mal hacia su persona; esto es, se empieza a dudar sobre si realmente ese avance obtenido en su trabajo, sea efectivamente como resultado de todo el esfuerzo y dedicación implementado para superarse, y empiezan a escucharse comentarios como, “la mujer es coqueta”, “hace favores especiales”, “tiene relación diferente con el jefe”, entre muchos otros.

Lo importante aquí es reconocer que son verídicos tales acontecimientos y que una vez ubicados dichos comportamientos, tratar de eliminarlos, ya que de tener una vocación profesional y equitativa en el sentido de que, si bien alguien nos ha superado laboralmente hablando, sea mujer o no, o se encuentre mejor preparado que nosotros, tenemos que reconocer su labor, y no atacándola de tal forma que la imagen de la mujer trabajadora se vea afectada por comentarios obscenos y ofensivos hacia su dignidad como persona.

La educación es tan importante como el trabajo, y en nuestro país lamentablemente todavía nos ubicamos en un plano poco presumible; y como consecuencia de ello se originan diversos problemas sociales, tales como la discriminación hacia la mujer, el machismo, la desigualdad en el salario, la idea de que la mujer no debe trabajar, entre muchos otros. Sin embargo, puede resultar contradictorio el uso excesivo de los medios que se utilizan para proteger a la mujer. Es decir, si los niños miran a menudo que el sexo femenino debe ser tratado con equidad frente al género masculino, no ser discriminada, de tratarla por igual ante el hombre, se puede llegar al punto de considerarla que es inferior.

Lo que se trata aquí es de dejar en claro que se debe regular de una forma más estricta los problemas sociales que engloban a la mujer dentro de su campo y vida laboral, sin caer por ende, en excesos o sobreprotecciones que a la larga pueden resultar perjudiciales.

La educación familiar es la base principal para la formación de las personas en los diferentes ámbitos sociales, educación que se puede transformar positiva o negativamente conforme a la misma que se recibe fuera del núcleo familiar, esto es, en la escuela, en la universidad, en el trabajo, etc.

De ahí deriva gran parte si no es que de manera total nuestra educación, es por eso que desde temprana edad debemos enseñar a respetar, encaminarnos a ver a todas las personas, hombres y mujeres como iguales, a no tener una ideología de que la mujer es menos, incapaz e inferior.

Todo esto se logra no únicamente con la educación que se recibe de la familia, si no en las escuelas, en instituciones educativas, en el entorno de nuestra sociedad misma. Además con el apoyo del gobierno la educación ha venido creciendo de forma considerable.

No debemos perder de vista que la educación es un derecho, y como tal, los niños, adolescentes y adultos tienen la facultad de exigirla, de hacer valer tal derecho.

La UNICEF, menciona ciertos puntos torales de los que comento, con respecto a la educación que se ha venido expandiendo en nuestro país.

El derecho de los niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad es un aspecto fundamental para el desarrollo de cada país. En México, se han alcanzado importantes logros en las últimas décadas. La cobertura en educación primaria en México ha llegado a ser casi universal, lo que representa un indudable logro de la política pública nacional en los últimos años. Este resultado ha sido también posible gracias a importantes avances en la producción de datos del sistema educativo, tanto a través de la implementación anual de la prueba ENLACE, que ha llevado a la disponibilidad de un sistema de medición y diagnóstico general sobre el desempeño escolar a lo largo del tiempo, como a través de la información generada por el Sistema Nacional de Información Educativa.

No obstante los importantes avances, aún persisten retos importantes en la educación. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2007 señala que todavía hay un número importante de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que no asisten a la escuela (cerca de 1.7 millones de niños y 1.4 millones de niñas). Se estima que de la población de seis a once años, a nivel nacional, aún no asiste a la escuela entre 1 y 2% por motivos de trabajo agrícola o debido a impedimentos físicos.

La realidad de fuertes disparidades y exclusión social del país se refleja todavía en niveles desiguales de cobertura en educación primaria, con brechas importantes en el nivel preescolar y fundamentalmente en la secundaria y en la media superior, donde una proporción significativa de los sectores pobres o más vulnerables no accede y muchos de los que ingresan no pueden concluir. Asimismo, existe desigualdad en la oferta del servicio que se brinda en las diferentes entidades federativas, en zonas rurales y urbanas, así como en escuelas privadas, públicas y al interior de estas últimas: escuelas generales, indígenas, educación comunitaria y educación para emigrantes.

El reto de lograr una educación inclusiva y de calidad supone también la consideración de aquellos factores que tienen que ver con la creación de un clima de tolerancia y respeto en el ámbito escolar; el combate a todo tipo de discriminación; el establecimiento de canales de participación, sobre todo para los adolescentes, así como de mecanismos efectivos de participación de los niños, niñas y adolescentes en las cuestiones escolares que les afectan. Este reto se relaciona directamente con la construcción de una articulación más fluida entre todos los actores de la comunidad educativa, particularmente acercando a los padres de familia a la escuela en un necesario proceso de fortalecimiento democrático de la educación.¹²⁶

Como podemos ver en el texto transcrito, la educación en México ha logrado objetivos y metas importantes, como establecer de obligatorias los niveles de primaria, secundaria y preparatoria o bachillerato; cierto, falta todavía llegar a un nivel más alto, de preocuparnos porque la educación llegue a todos los rincones del país, y sobre todo, crear oportunidades dirigidas a que las personas marginadas, no vean lejanas sus posibilidades de prepararse; pero la realidad es que se está trabajando en ello y que con el pasar de los años parece ser más alentadora la situación de la educación en nuestro país; y con ello este beneficio llevará a que se expulse de la sociedad esa mala idea arraigada de que la mujer es del hogar, de no trabajar, de discriminarla sin sentido alguno por el sólo hecho de ser mujer.

Es entonces pues, la educación el centro principal de todo, el motor, el cerebro que manda y dirige, que ordena a los demás lo que se tiene que hacer, que establece parámetros y lineamientos de cómo se actuará, cómo se aplicarán

¹²⁶ <http://www.unicef.org/mexico/spanish/educacion.html> 3 Enero 2011.

las reglas, cómo se llevará a cabo determinada guía, o los pasos que se deban seguir para todo comportamiento humano; sea esa una mala o muy buena educación, el ser humano se guiará con esas primeras bases, y por consiguiente, si esas bases no están bien cimentadas, no tienen una sólida edificación, el respeto y los derechos serán vulnerados y pasados por alto.

CONCLUSIÓN

Finalmente, para dar por terminada la presente investigación, se pueden concluir varios puntos importantes y determinantes, que gracias a los temas aquí expuestos, se da una pauta para detenernos a pensar y reflexionar cómo están nuestras leyes en materia de igualdad de género; y más aún, cómo encontramos y visualizamos a nuestra sociedad en nuestros días, cómo se comporta nuestra población, nuestra gente, en relación a la mujer y su discriminación.

Gracias al aporte mediante obras, textos, artículos y libros de diferentes autores, aplicadas al presente trabajo, nos damos cuenta que se tiene un común denominador; si bien es cierto, dichos textos fueron elaborados en tiempos diferentes, o quizá enfocados en distintos temas del derecho laboral en nuestro país, siempre se reconoce el derecho que tiene la mujer para trabajar.

Es decir, se recogen muchos aspectos y puntos torales que encaminan a desarrollar de manera más completa, el tema que nos ocupa: detectar la discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano, pero no sólo eso, sino que además de ello, tratar de solucionar y de enderezar el camino en ese sentido.

La intención del presente trabajo es la de hacer notar al lector de una realidad incontrovertible en el derecho del trabajo Mexicano que discrimina a la mujer trabajadora.

Para lograr acabar con la discriminación que hoy en día impera, deberán reformarse la Ley Federal del Trabajo así como el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, de acuerdo a lo que se sugiere en el capítulo anterior, y con ello evitar las prácticas discriminatorias en las que hoy incurren los patrones en perjuicio de las mujeres trabajadoras.

Es indudable que la mujer sufre de discriminación por el sólo hecho de ser mujer. Se le cuestiona, se le hace menos, se desconfía de su capacidad para

lograr hacerse de un trabajo y de mantenerlo. El hombre con su ego se ha encargado de dirigir a la mujer a un nivel de inferioridad y la sociedad misma desgraciadamente lo ha aceptado, a tal grado de catalogar a las féminas como impropias o inusual, por el hecho de que ellas laboren.

Hoy en día no sólo en nuestro país sino en todo el mundo encontramos más competencia en todos los aspectos: en las carreras profesionales, en las escuelas, en las universidades, en las empresas, en el deporte, en la política, en el arte, recreación, etc., cada vez, son más las personas las que se preparan, las que desean superarse, ser alguien en la vida, contribuir mediante un trabajo digno, decoroso y honrado al sustento de su hogar. Por consiguiente, ya no se puede estar en la mayoría de los casos simplemente a la espera de que sólo un miembro en el hogar sea quien aporte de manera íntegra los recursos económicos; es decir, muchas veces la misma necesidad de la mujer, dependiendo de cuál sea su caso en lo particular, hace que no tenga otra opción más que trabajar. Sin embargo, en esta investigación el punto principal gira en torno a que se les discrimina e interponen demasiados obstáculos, e impiden en muchos de los casos, por parte de los patrones para que no contrate a una mujer.

Reglamentos interiores de trabajo en los cuales se señalan que la mujer embarazada será despedida de la empresa o centro de trabajo, contratos de trabajo en los cuales en las cláusulas se observan disposiciones perjudiciales a las madres trabajadoras por motivo de estado de maternidad, lactancia, entre otros, o simplemente encuestas y entrevistas de trabajo durante las cuales toman mucha importancia para el sector patronal, situaciones innecesarias o extra laborales que sólo evidencian la falta de credibilidad que les inspira una mujer o una madre trabajadora.

Todo lo anterior son medios materializados los cuales ponen en práctica el sector empresarial, con los cuales ponen de manifiesto que su intención es la de no contratación de las féminas, por muchas razones que ellos consideran fundamentales para no ver afectada su “producción”.

Lógicamente lo anterior, emanado de una rotunda equivocación que se hace costumbre y práctica común entre los empresarios, a tal grado de llegar a pensar que eso es lo normal y que es lo que se debe hacer.

La mujer entonces, al nacer ya tiene esa desventaja, por más dramático y drástico que suene lo anterior, es la cruda realidad. Se le ve como alguien inferior por parte del hombre mexicano, a alguien que tiene que ser tratado con más delicadeza y con menos rudeza. Si bien lo anterior en parte tiene algo de razón, únicamente es en vista de que generalmente la mujer físicamente es más débil que el hombre, cosa que a la postre, les basta a los machistas para acrecentar su supuesta superioridad frente a la mujer.

Recordando lo que en la antigüedad aconteció respecto de la mujer, en Egipto, Sumeria y Grecia, entre otras regiones, la mujer tomó ciertos papeles un tanto diferentes, como lo fue la clase social a la cual pertenecía. Ya en el mundo actual, civilizado y moderno como en el que nos encontramos, hoy la mujer si bien, no del todo, en parte ha logrado levantarse de aquella larga y gran manipulación por parte del varón quien por su propia voluntad ha tratado de imponer su autoridad frente a ella.

La mujer es un ser humano como lo es el hombre, premisa sencilla pero tan importante que a muchos individuos del género masculino se les olvida. Por consiguiente, no se le puede privar de sus derechos por el simple hecho de ser mujer. En el caso particular que nos preocupa, el trabajo es un derecho el cual está consagrado en nuestro país en la Ley Suprema como lo es la Constitución Política, por lo anterior, no tenemos duda que esta garantía individual es fundamental e importantísima para el desarrollo del ser humano como mejor persona, sin olvidarnos nunca que es la base para la adquisición de bienes y crecimiento del patrimonio del individuo.

A pesar de que este derecho tan importante está tutelado en la Constitución así como en su ley reglamentaria, que es la Ley Federal del Trabajo, no basta con ello, ya que se aplica de manera incorrecta. Sin embargo, conforme

la investigación, se fue explicando de manera paulatina los diferentes problemas sociales a los cuales la mujer está expuesta de sufrir en las facetas de su vida, entre ellas la faceta laboral, donde se da su discriminación y en la que nos podemos dar cuenta que efectivamente se le está discriminando en su trabajo.

Quizá no se pueda observar a simple vista por qué o cuáles son las razones por las que se discrimina a la mujer o simplemente se pretendan minimizar los hechos, alegando que no es tan marcado como en la realidad se vislumbra. Se puede pensar que se cae en una exageración o que se le quiere sobreproteger, otorgándole demasiadas atenciones para que no sea vista o catalogada como inferior.

Pero no es así, ya que si hemos analizado los problemas sociales que le atañen a la mujer vemos que con ellos se hace más lento su progreso y su acceso al trabajo, por lo que se tiene que reconocer que efectivamente se le discrimina laboralmente; ya no digamos si le afecta en su entorno, su vida diaria o familia, que además sí ocurre; pero en el ámbito laboral hay una gran tarea por hacer.

Quizá el hombre mexicano y más aún, el “macho” mexicano, jamás pueda entender este tipo de problema social que aqueja a la mujer y que se ha heredado lamentablemente desde muchos años atrás; lo cual otra cosa sería si se situara en su lugar y se pusiera en sus zapatos, puesto que sería la única forma en la cual se viviera en carne propia lo que las féminas adolecen. Sin embargo, es necesario reflexionar y recapacitar sobre su comportamiento ante ellas y tratarlas como un ser humano, sobretodo en el campo laboral, no únicamente por parte del patrón, del empresario, gerente, etc., sino por los propios compañeros de trabajo.

Se tiene que dejar de ver a la mujer como simple fémina que su lugar esta en casa, preocupándose por las tareas domésticas y hogareñas, las cuales implica también el cuidado de los hijos. Se tiene que ir poco a poco quitando esa mala costumbre si se le pudiera llamar así, de que la mujer debe siempre

permanecer en el hogar, de que la labor de preparar alimentos, y realizar labores de limpieza sólo le corresponde a ella.

Igual de importante a su vez es que se borre la idea de que la mujer es un objeto sexual, como se han encargado de catalogar en muchas partes del mundo y desde tiempos remotos, donde la mujer sólo cumplía el papel de la procreación de los hijos y una satisfacción para el hombre.

Luego entonces, desde que se hace notoria la discriminación de la mujer, se detecta, se ubica y se pierde el subjetivismo. Es decir, ya no puede haber tanta discrepancia ni diferencia en el sentido de que se siga negando tajantemente que a la mujer no se le discrimina laboralmente hablando. Para llegar a ello es necesario tratar de entender y comprender la serie de acontecimientos que ha sufrido la mujer a lo largo de la historia y en nuestro país.

El patrón se debe atender específicamente a lo que se quiere lograr en la empresa, independientemente de si debe existir un número determinado de varones o mujeres según políticas de cada empresa dependiendo del giro de la misma; es decir, si el patrón o empresario quiere iniciar un negocio debe organizarse y buscar la forma de cómo lo puede lograr y hacerlo prosperar, para ello no debe fijarse si el trabajador es mujer o es hombre. Con las excepciones que se pudieran presentar, explicadas en su momento, no debe preferirse contratar a un hombre sobre una mujer o viceversa, se debe atender al aumento de la producción de cada centro de trabajo, y para lograrlo lo puede realizar tanto un hombre como una mujer.

Es poco probable que de la noche a la mañana se elimine esta discriminación que sufre la mujer, sin embargo, nunca es tarde para comenzar, y lo podemos hacer educando a los más pequeños, a enseñarles que las mujeres y los hombres son iguales, que tienen los mismos derechos, que uno no vale más que otro. De igual forma, en la gente adulta, cambiar nuestra percepción en el caso de los varones, de ver con menosprecio a la mujer cuando ésta nos ha superado en algo. Las actitudes y acciones nos muestran que en nuestro país

entre los propios mexicanos hay mucha envidia. Cuando alguien se destaca en algo, muchas veces en lugar de alegrarse por esa persona, el mexicano tiene un celo, en el cual el quiere ser siempre el mejor y no dejar que otros triunfen.

De igual forma ocurre con la mujer, que si ha sido, o está mejor capacitada que el hombre, que tiene una preparación mayor por así decirlo que el varón, y comienza por cuenta de éste, un celo, sea profesional, laboral, o de cualquier otra índole, lo cierto es que se pretende y quiere hacer ver menos siempre a la mujer, puesto que no acepta que ella lo pueda superar.

La discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano es un tema de interés social, que si bien importa a las mujeres por tratarse directamente de ellas, también importa a toda la población en general, y hablo específicamente de los hombres. En la vida diaria tendrá que convivir con la mujer, será su compañera de trabajo, su esposa, su hija, su madre, por lo tanto, al velar por los intereses de la mujer, debe ser en el sentido de que su discriminación laboral debe ser erradicada y beneficiarla en todos sus aspectos.

Hay muchas maneras de poder eliminar este problema social, varios caminos, uno de ellos sería establecer programas educacionales, políticos, y sociales, aplicables en muchos lugares, empezando desde el hogar, pasando por instituciones educativas, centros de trabajo, entre otros; lo más importante aquí radica en la voluntad, las ganas y el querer realmente cambiar esta situación, de crear conciencia entre todas las personas para que teniendo el mismo objetivo en común, podamos eliminar paso a paso la discriminación de la mujer en su trabajo, puesto que de esa manera, no sólo mejoramos su desarrollo, sino de manera indirecta al país.

Considero también, que una de las soluciones que se pueden implementar independientemente de la educación de los pequeños, es regular el contenido de los medios masivos de comunicación, en el caso en particular de la televisión; ya que es mediante este medio, la forma en que una persona de género masculino toma la pauta y la forma de dirigirse hacia la mujer. Si en un programa

determinado observa violencia hacia la mujer, identifica a ésta como incapaz de tomar sus propias decisiones, incapaz de trabajar, no apta para formar parte de algún grupo social y la visualiza únicamente como destinada a realizar las tareas domésticas.

Es entonces, este medio de comunicación masivo, un fuerte utensilio por el cual se puede llegar a degenerar y a denigrar aún más la situación de la mujer en cuanto a su discriminación, puesto que de ahí, con esa idea, parten de que todas sus actividades cotidianas entre ellas la de trabajar, debe ser suprimida.

Otro aporte que considero de vital importancia para la erradicación de este cáncer que representa la discriminación de la mujer en el derecho laboral mexicano, es el cumplimiento de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, donde se toman y abordan temas vitales relacionadas con la presente investigación pero que en muchos de los casos, se desconoce tal legislación, basándose únicamente en lo establecido por nuestra Constitución Política. Así pues, la mencionada ley debe obligar y sancionar a toda aquella persona que tenga un trato discriminatorio frente a otra. Y específicamente, que tiene que ver con nuestro argumento, cuando la mujer recibe este problema social en el campo de trabajo.

Sin embargo, no sólo se tiene la “desventaja” de que muchas personas no conocen o han oído mencionar de la ley que vengo haciendo referencia, sino que también se mira muy utópico no el contenido, si no lo que en sí representa esta legislación. Si bien maneja conceptos atinados sobre la discriminación y especialmente lo que se considera como una conducta discriminatoria, mencionando en este caso, que queda prohibido toda práctica discriminatoria, poco o nada menciona acerca de cómo será la forma y los medios que se pueden utilizar para que efectivamente, esta práctica ilegal no se lleve a cabo o bien, en su caso, se sancione o castigue a quienes incurran en este acto.

En otras palabras no existe un mecanismo para hacer cumplir esta ley, algún medio legal, alguna instancia apropiada que se pueda presentar o aplicar algún castigo pecuniario, sanción administrativa en caso de su inobservancia.

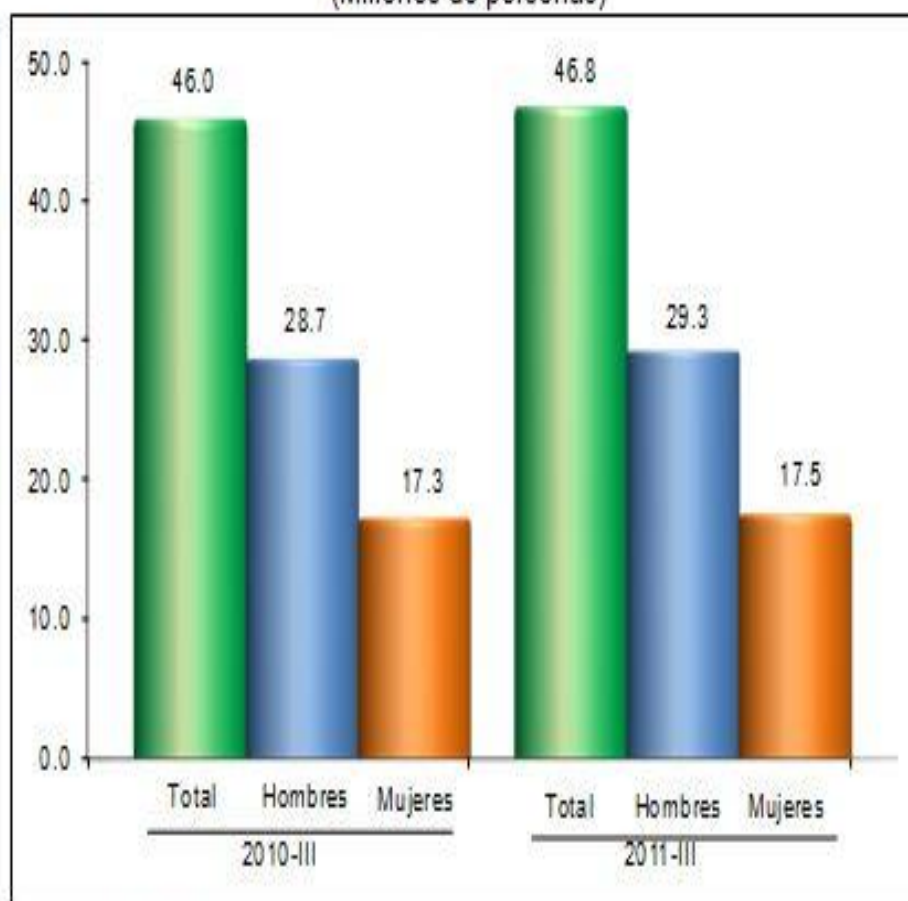
Sería idóneo, ejemplar y sobretodo necesario, incluir en el capitulo de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, disposiciones que hablen acerca del proceder en caso de violación a la presente ley, pues de nada sirve contemplar dentro de sus artículos, todo aquello que no se debe practicar como conducta discriminatoria, si no existe un medio para hacer valer tal protección; si no se establece algún método, procedimiento, medio de defensa legal idóneo, para que esta legislación se cumpla al pie de la letra, difícilmente será tomada en cuenta en la práctica.

Es esencial su reestructuración en ese sentido, para que esta Ley la puedan llevar a cabo y la puedan aplicar tanto abogados litigantes como la misma sociedad, y sobre todo, las mujeres trabajadoras que sufren día con día de este tipo de discriminación a la hora de querer conseguir un trabajo digno.

Para dar por concluida esta investigación, no menos importante resulta, tratar de instaurar en el sector patronal y empresarial, un tipo de capacitación o curso de alguna nivelación o pláticas armónicas, ya sea que sean propuestas y expuestas por sindicatos de trabajadores, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o mediante la Secretaría del Trabajo, donde se haga hincapié al trato que debe recibir la mujer en su relación laboral. A no ser discriminada por el simple hecho de ser mujer. Que se pueda convenir alguna sanción para el patrón en el caso de que no cumpla con la igualdad de género que marca nuestra Constitución Política.

ANEXOS.

Gráfica 1
POBLACIÓN OCUPADA DURANTE EL TERCER TRIMESTRE
(Millones de personas)



Fuente: INEGI.

**Distribución porcentual de los hogares
por sexo del jefe según tipo y clase
de hogar
1990, 2000 y 2005**

Cuadro 2

Sexo del jefe y tipo y clase de hogar	1990	2000	2005
Total de hogares	16 202 845	22 268 916	24 803 625
Familiares	94.1	93.2	91.8
Nucleares	74.6	68.7	68.2
No nucleares ¹	19.5	24.5	23.6
No familiares	5.4	6.7	8.0
Unipersonales	4.9	6.3	7.5
De corresidentes	0.5	0.4	0.5
No especificado	0.5	0.1	0.2
Hogares con jefe	13 397 357	17 671 681	19 085 966
Familiares	96.4	95.4	94.5
Nucleares	78.9	73.8	73.7
No nucleares ¹	17.5	21.6	20.8
No familiares	3.3	4.5	5.4
Unipersonales	3.0	4.2	5.1
De corresidentes	0.3	0.3	0.3
No especificado	0.3	0.1	0.1
Hogares con jefa	2 805 488	4 597 235	5 717 659
Familiares	83.1	84.5	83.5
Nucleares	54.1	48.7	50.2
No nucleares ¹	29.0	35.8	33.3
No familiares	15.3	15.4	16.3
Unipersonales	13.9	14.5	15.4
De corresidentes	1.4	0.9	0.9
No especificado	1.6	0.1	0.2

NÚMERO DE GUARDERÍAS EN LA REPÚBLICA MEXICANA

Diciembre 31, 2010

No. Del.	No. Reg.	Delegación	Totales	
			Número de Guarderías	Capacidad Instalada
1	1	Aguascalientes	25	4 177
2	2	Baja California Norte	87	16 008
3	2	Baja California Sur	17	2 340
4	4	Campeche	9	910
5	1	Coahuila	65	10 523
6	2	Colima	22	3 410
7	4	Chiapas	18	2 118
8	1	Chihuahua	94	14 808
10	1	Durango	18	3 199
11	2	Guanajuato	62	11 480
12	3	Guerrero	15	2 869
13	4	Hidalgo	18	2 328
14	2	Jalisco	96	15 776
15	3	Estado de México Oriente	63	9 827
16	3	Estado de México Poniente	42	6 731
17	2	Michoacán	40	6 072
18	3	Morelos	32	5 178
19	2	Nayarit	18	3 170
20	1	Nuevo León	97	13 599
21	4	Oaxaca	18	2 157
22	4	Puebla	40	5 033
23	3	Querétaro	29	5 143
24	4	Quintana Roo	22	3 877
25	1	San Luis Potosí	30	4 833
26	2	Sinaloa	47	7 300
27	2	Sonora	77	14 181
28	4	Tabasco	9	1 255
29	1	Tamaulipas	74	13 250
30	4	Tlaxcala	6	663
31	4	Veracruz Norte	38	4 887
32	4	Veracruz Sur	29	3 563
33	4	Yucatán	34	5 241
34	1	Zacatecas	29	3 192
39	3	D.F. Norte	69	12 535
40	3	D.F. Sur	70	13 182
Total			1 459	234 815

PGR

AVERIGUACIONES PREVIAS EN TRÁMITE, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Concepto	Febrero 2008 – Enero 2009
Total	105
Delito	Violencia familiar, abuso sexual, hostigamiento sexual, abuso de autoridad, violación, homicidio, tentativa de homicidio, amenazas, lesiones, pornografía infantil, corrupción de menores, tráfico de menores, tortura, privación ilegal de la libertad, lenocinio, tráfico ilícito de personas, delincuencia organizada, contra el estado civil, estupro y difamación.
Probables responsables	Hombres. Rangos de edad De 9 a 17 años = 0 De 18 a 25 años = 1 De 26 a 45 años = 21 46 años y más = 25 No especificada = 51 Mujeres. Rangos de edad De 18 a 25 años = 0 De 26 a 45 años = 3 46 años o más = 1 No especificada = 12
Mujeres víctimas	Rangos de edad De 1 a 8 años = 20 De 9 a 17 años = 40 De 18 a 25 años = 20 De 26 a 45 años = 37 46 años o más = 12 No especificada = 84

Fuente: PGR, Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

AVERIGUACIONES PREVIAS. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Concepto	Febrero 2008 – Enero 2009
Iniciadas	124
En trámite*	121
Determinadas*	68
Consignadas	7
Incompetencias	52
No ejercicio de la acción penal	6
Acumulación	3
Total de averiguaciones tramitadas	189

* Averiguaciones iniciadas en el periodo que se reporta o antes.

Fuente: PGR, Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

AVERIGUACIONES PREVIAS CONSIGNADAS, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Concepto	Febrero 2008 - Enero 2009
Total	7
Delitos	Tentativa de violación (2), lesiones, amenazas, abuso de autoridad, hostigamiento sexual, abuso sexual (2) y trata de personas.
Acusados Sexo/Edad	Hombres de 35, 40, 45 y 50 (2) Mujeres de 23, 28, 32, 41 y 43
Víctimas/Edad	6 (2), 15, 19, 21, 22, 28, 29, 32, 35 (2), 40, 46 y 58

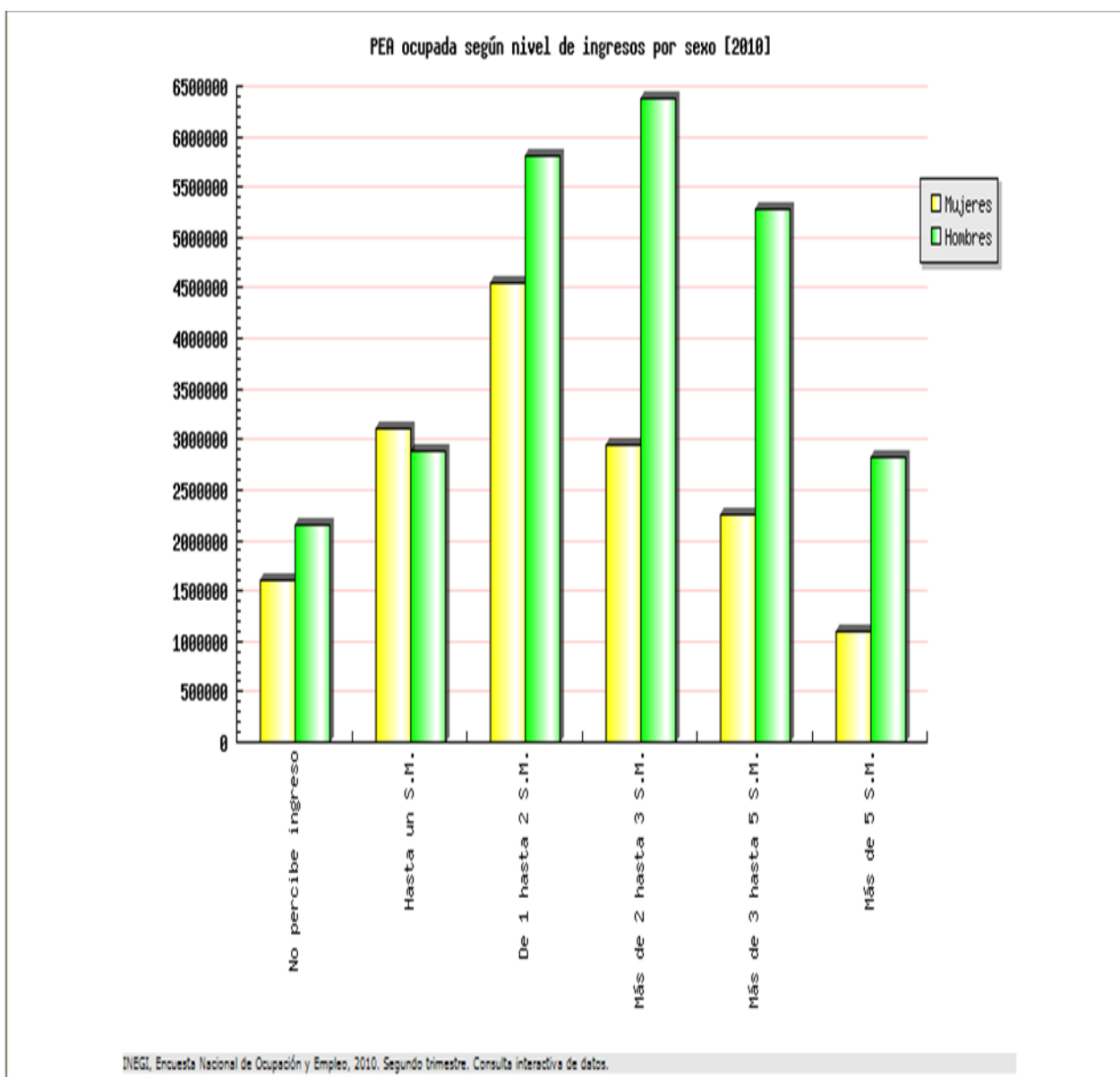
Fuente: PGR, Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

CUADRO 1
Porcentaje en población ocupada 1970, 1995 y 2005

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
1970	20	80
1995	32	68
2005	40	60

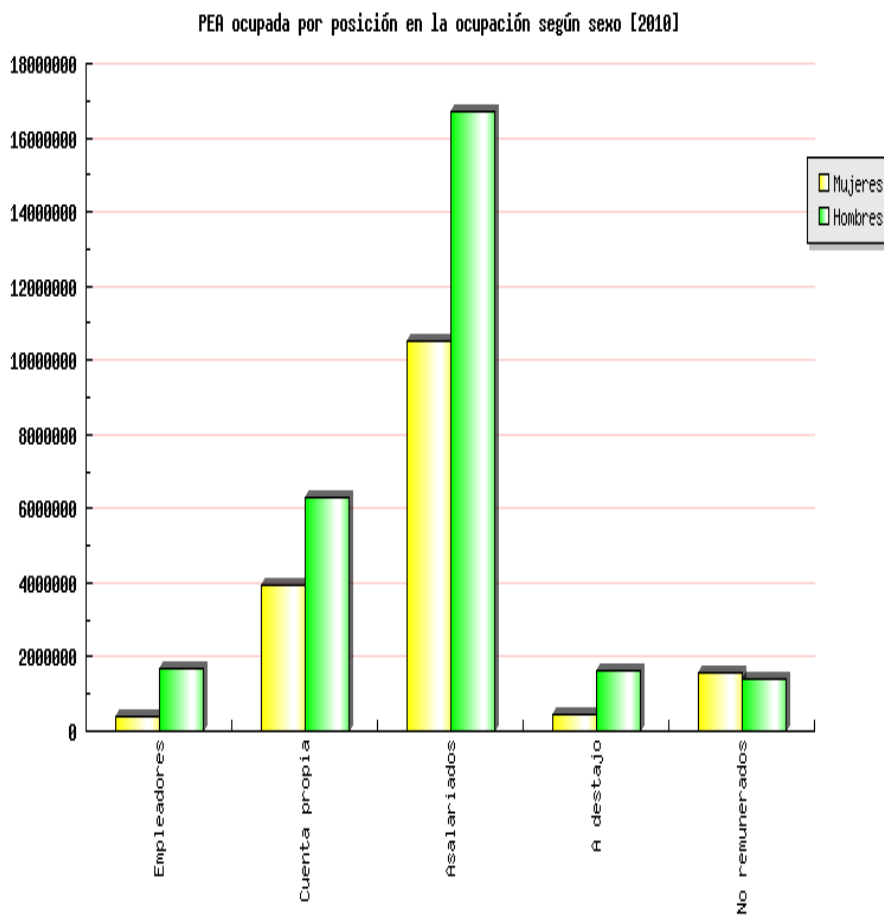
FUENTE: elaboración propia con base en Encuesta Nacional de Empleo 1970 y 1995; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005, INEGI.

INDICADORES



INDICADORES

Indicadores



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

BREÑA GARDUÑO, Francisco, *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, ed. Oxford, sexta edición, México, 2007.

CASTÁN TOBEÑAS, José, *La idea de Justicia Social*, discurso pronunciado con motivo de la inauguración del curso 48-49 de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación: "La idea de la Justicia Social", *Revista general de legislación y jurisprudencia*. Madrid, 1966.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Hacia un nuevo derecho laboral*, ed. Trillas, tercera edición, México D.F., 1997.

DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo I*, Ed. Porrúa, novena edición, México, 1999.

DE BUEN L., Néstor, *Derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, duodécima edición, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, 11ª edición, Porrúa, México, 1969.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ed. Porrúa, décima sexta edición, México, 1999.

DE LA TORRE MARTÍNEZ, Carlos, *Derecho a la no discriminación*, UNAM, México, 2006.

DEL VALLE, Sonia, Totalmente prohibida la discriminación laboral contra mujeres embarazadas. CIMAC Noticias.

DEVEALI, Mario L., *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, 2da. Edición, Ed. Tipográfica, Buenos Aire, Argentina, 1953.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Entrevista a Ignacio García Téllez, en *Revista Solidaria*, No. 1, Dirección de Publicaciones del IMSS, México, 1943.

HERNÁNDEZ HEMKEN, Margarita y Dolores Riva Palacio, *El éxito también es para las mujeres*. McGraw-Hill, México, 1995.

IPADE, *Acoso sexual en la empresa: como prevenirlo*, Universidad panamericana, México, 2001.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derecho de las Mujeres Trabajadoras*, UNAM, México, 2000.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO CASTILLO, Carlos, SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*, UNAM, México, 2005.

LOS TIGRES DEL NORTE, *Las muertas de Juárez*, CD Pacto de Sangre, Univisión Group-México, 2004.

Organización Internacional del Trabajo, "La hora de la igualdad en el trabajo". Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia internacional del trabajo. 91ª reunión.

PÉREZ, Juan Antonio y CHINCHILLA, María Nuria, *La Mujer y su éxito*, Ed. EUNSA, 1995.

RUSSOMANO, Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2da. Edición, UNAM, 1981.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *Una visión sistemática de la procuración de justicia laboral en México, Relaciones laborales en el siglo XXI*, KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, (coord.), México, Unam, Instituto de investigaciones jurídicas-Secretaría del trabajo y previsión social, 2000.

SCHEIFLER AMÉZAGA, Xavier, *Historia del Pensamiento Económico*, Ed. Trillas, México D.F. Quinta edición, 2004.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

SOTO CERBÓN, Juan, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Ed. Trillas, México, 1992.

YANNINI, Judith, *Mujer, sociedad y gobierno*, Dictada en el Primer Congreso Nacional de la Mujer: Abriendo espacios contigo. Tamaulipas 2001.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Penal Federal.

Convenios Internacionales

Ley del seguro social

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral

C100 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951. Organización Internacional del Trabajo.

C111 Convenio Sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación, 1958. Organización Internacional del Trabajo.

Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

SITIOS EN INTERNET

http://econsulta.com/portal/index.php?option=com_k2&view=item&id=4263:estad%C3%ADsticas-evidencian-discriminaci%C3%B3n-contra-la-mujer-en-m%C3%A9xico&Itemid=332

<http://emulafanzine.blogspot.com/2007/07/estadsticas-mujeres-en-mexico.html>

<http://akiraprincessgothic.blogspot.com/2008/07/la-mujer-en-la-antiguedad.html>

http://www.tnrelaciones.com/historia_feminismo/index.html

<http://www.boletin-infomail.com/2008/03/persiste-la-dis.htm>

http://www.globaljusticecenter.org/ponencias2005/zapata_esp.htm

<http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/orga-1.htm>

<http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>

http://www.ammjenacional.org/ammje2011/index.php?option=com_content&view=article&id=79&Itemid=105

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.asp>

<http://noticierostelevisa.esmas.com/df/360492/cdhdf-impide-techo-cristal-avance-mujeres>

http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm

http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/temas_descripcion.php?IDTema=6

<http://www.altonivel.com.mx/11364-por-que-el-desempleo-es-mas-alto-entre-las-mujeres.html>

<http://www.nuestra-gente.com/ShowForum.aspx?id=3&to=090821014>

<http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/557-mas-de-cinco-millones-de-madres-viven-solas-con-sus-hijas>

<http://adi-udem.blogspot.com/2009/05/tratados-internacionales-se-ubican.html> 27

<http://www.scjn.gob.mx/CONOCE/QUEHACE/LAJURISPRUDENCIA/Paginas/que-es-jurisprudencia.aspx>

<http://www2.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisInkTmp.asp?nlus=210655&cPalPrm=CONCEPTO,DE,SUBORDINACION,&cFrPrm=>

<http://www.cimacnoticias.com.mx/site/s07073104-NUEVA-IDENTIDAD-Ac.26780.0.html>

<http://www.bocadelrio.com/regionales/16367-machismo-en-mexico-entorpece-equidad-de-genero.html>

<http://atalap.blogspot.com/2007/09/el-machismo-ocasiona-el-maltrato.html>

<http://www.debate.com.mx/eldebate/Articulos/ArticuloGeneral.asp?IdArt=9722040&IdCat=6098>

<http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n1626337.htm>

<http://www.familiaqueesyqueno.es.org/Isidoro/TEXTOS/LA%20MATERNIDAD.htm>

<http://www.lafamilia.info/index.php?destino=/etapasdelavida/maternidad/maternidad.php?>

<http://www.imss.gob.mx/guarderias/Pages/n%C3%BAmeroguarderiasrm.aspx>

<http://www.imss.gob.mx/guarderias/Pages/marcolegalser.guard.aspx>

<http://www.pgr.gob.mx/Combate%20a%20la%20Delincuencia/Documentos/Delitos%20Federales/fevimtra/1erInformeFevimtra.pdf>

<http://www.jurisconsulta.mx/index.php/JurisprudenciaSCJN/ViewTesis?iD=215500>

<http://www.un.org/es/events/women/iwd/2010/history.shtml>

<http://www.laeconomia.com.mx/la-canasta-basica/>

<http://www.frecuencialaboral.com/derhumlaborales2011.html>

http://www.eltiempo.com/mundo/latinoamerica/ARTICULO-WEB-PLANTILLA_NOTA_INTERIOR-7200407.html

<http://www.productividad.org.mx/>

<http://www.productividad.org.mx/acuerdo.aspx>

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018877422007000200002&script=sci_arttext

Entrevista a Ignacio García Téllez, en Revista Solidaria, No. 1, Dirección de Publicaciones del IMSS, México, 1943.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>

http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2003_McCrudde_ES.pdf

<http://resources.lawinfo.com>

<http://www.unicef.org/mexico/spanish/educacion.html>

DEDICATORIA

A DIOS;

Por permitir que hoy pueda escribir estas líneas y por darme fuerza, salud y amor incondicional; por ser el apoyo que necesito en momentos difíciles, el refugio que siempre está abierto y que, me ha enseñado a salir adelante con su fe y gracia .

A MI MADRE MARÍA ELSA;

Por darme la vida, enseñarme y tomarme de la mano dirigiéndome siempre al buen camino; por sus consejos y valores que me ha inculcado a lo largo de toda mi vida, y que gracias a ella, quien siempre me apoyó en mis estudios, me he convertido en lo que soy ahora.

A MI PADRE COSME;

Por formarme como todo un hombre de bien y un caballero en toda la extensión de la palabra, por su constancia y tiempo que me ha brindado, por cultivar en mí los más nobles y rectos valores; por darme su cariño y apoyo incondicional.

A CITLALY VEGA;

Por aparecer en mi vida y darle alegría, felicidad, amor, confianza, apoyo, sentido a mi ser; por ser el amor de mi vida y apoyarme en todo momento, por compartir mi felicidad, así como mi tristeza.

A MIS AMIGOS;

Héctor Cortez, Aurelio Ramos, Rubén Peiro, Hernán Yair, Luis Omar Vega, Luis Omar Ibarra; por apoyarme y ayudarme en momentos difíciles, por compartir conmigo momentos inolvidables y hacerme ver, que realmente existe la camaradería, gracias por brindarme su amistad.