

PRIMERA PARTE

CONCEPTO DE DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

I. LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

1. *Definición*

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.

Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

2. *Fundamento constitucional*

El artículo 1o. de la Constitución garantiza a todo individuo, en el territorio mexicano, el goce de sus derechos. Las garantías individuales protegen el disfrute de los derechos humanos. Uno de estos derechos es el relativo al trabajo.

La restricción o suspensión de garantías, tanto para las mujeres como para los hombres, sólo puede hacerse de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y siempre debe intervenir una autoridad que actuará conforme a las leyes.

NUESTROS DERECHOS

Los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4o. y 5o. como garantías individuales, y en el 123, apartado "A", al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales porque establece las garantías sociales.

Las garantías sociales garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia, de acuerdo con las costumbres del medio social.

Actualmente se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual entre los hombres y las mujeres, y se impulsan políticas gubernamentales de apoyo. Esto se entiende como el reconocimiento al derecho de los hombres para ejercer su paternidad y compartir el cuidado de su familia. Un ejemplo sería alternar las licencias para el cuidado de un hijo enfermo, en las mismas condiciones que se les permite a las madres y otorgarles el derecho a las guarderías infantiles para sus hijos menores, igual que las primeras.

3. *Concepto del derecho internacional*

A. *Normas de derecho internacional*

Son las disposiciones elaboradas por organismos internacionales que los países miembros de éstos voluntariamente aceptan cumplir.

Existen diversos organismos internacionales, independientes al gobierno de cualquier Estado en el mundo, que adoptan decisiones con la participación de los representantes de los Estados miembros.

B. *Instrumentos internacionales*

México ha suscrito varios instrumentos (así se conocen las cartas, declaraciones, convenios y/o convenciones), por medio de los cuales se reconocen tanto derechos de hombres como de mujeres que los gobiernos se comprometen a cumplir, a defender y a garantizar. Entre ellos destacan los siguientes:

- Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), suscrita en 1948.
- Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) suscrita en 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.
- Algunos convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en diferentes fechas.
- El Acuerdo de Cooperación Laboral en América del Norte (ACLAN) que tiene una Declaración de Princi-

NUESTROS DERECHOS

pios, el cual forma parte del Tratado de Libre Comercio (TLC), como un acuerdo paralelo o complementario.

C. Aplicación de las normas internacionales

La Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del artículo 123, apartado "A", de la Constitución, dispone en los artículos 6o. y 17, que las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales, celebrados conforme a la Constitución y aprobados por la Cámara de Senadores, son aplicables a las relaciones de trabajo en México, siempre que beneficien a la trabajadora. La ratificación o aprobación por el Senado, *hace que esos documentos sean leyes obligatorias en el territorio mexicano.*

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.

En caso de que las normas internacionales disminuyan los derechos, o sus disposiciones sean contrarias a los intereses de los trabajadores, no se aplicarán. En caso de duda, como lo establece la Ley, es obligación acatar la más favorable al trabajador o trabajadora (artículo 18, LFT).

4. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo de 1970, regula las relaciones de trabajo a que se refiere el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Las disposiciones de esta Ley deben aplicarse indistintamente para los trabajadores y las trabajadoras aun cuando el texto se refiera, en su mayor parte, en masculino. Esta forma obedece a normas gramaticales usadas en los años en que la Ley fue redactada, pero de ninguna manera puede interpretarse como excepción de derechos para las mujeres trabajadoras.

Los primeros artículos de la Ley integran los principios generales del derecho del trabajo, los cuales son obligatorios. Éstos constituyen los valores que orientaron al legislador al redactar la Ley, algunos de los cuales parten de las disposiciones constitucionales.

La LFT es la principal Ley que reglamenta el artículo 123, apartado "A", de la Constitución, pero a la vez, algunas de sus disposiciones se especifican en conjuntos de normas conocidos como *reglamentos*. Algunos de éstos son el de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad, así como el de los artículos 121 y 122 de la LFT, sobre reparto de utilidades y el de guarderías infantiles.

Existen otras leyes, como la del Seguro Social que emana de la fracción XXIX del mismo artículo 123 constitucional, apartado "A", la cual establece un sistema de seguridad para los trabajadores y las trabajadoras, complementado también con varios reglamentos.

Los contratos colectivos y los contratos ley también son obligatorios porque expresan la voluntad de las partes que los han celebrado, conforme a sus intereses particulares de grupo.

A continuación se desglosarán los derechos de las trabajadoras, analizando las condiciones particulares en que

NUESTROS DERECHOS

suelen ocurrir violaciones a la Ley. La información corresponde a las trabajadoras al servicio de personas físicas y jurídicas o morales. Las personas jurídicas son las empresas y los establecimientos, grandes y pequeños, de capital nacional o inversión extranjera, que funcionen en territorio mexicano. Sus representantes son las personas físicas que dirigen la negociación.

En este cuadernillo se hace hincapié en los derechos especiales de la mujer como trabajadora, pero se considera que todos los derechos laborales, por ser los mismos que los de los trabajadores hombres, no requieren una señalización diferente.

II. DERECHO A LA IGUALDAD

1. *Definición doctrinal*

Frecuentemente se escucha la palabra *igualdad*. Se dice también que los seres humanos son iguales entre sí, que las mujeres tienen derecho a la igualdad, etcétera, sin embargo, pocas veces se hace conciencia de su significado.

Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica.

La Ley reconoce y garantiza por igual, para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS



2. *Fundamento constitucional*

El segundo párrafo del artículo 4o. constitucional establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Con la aplicación de esta norma se entiende garantizada la *igualdad jurídica* de las personas de sexo femenino y masculino. Lo anterior significa que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones que establece y ordenan las leyes y garantizan los derechos indistintamente para ambos. La niña y el niño tienen los mismos derechos, y esa igualdad continúa hasta la edad adulta.

NUESTROS DERECHOS

Con la disposición de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona. La Constitución no distingue entre estos dos términos; tampoco los define.

Ser iguales no es ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos.

El *sexo* se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, las cuales son universales, es decir, son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos.

El *género* se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Estas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías. Varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad *no son privilegios*, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Existen normas especiales para proteger a las mujeres, al igual que a los niños, porque ambos grupos se consideran vulnerables.

Vulnerable significa ser fácil de explotar, de discriminar o de lastimar de cualquier forma. Son vulnerables las personas que se encuentran en condiciones económicas muy bajas, las personas mayores de edad, los enfermos y discapacitados, las niñas y los niños así como las mujeres en ciertas circunstancias. Son vulnerables también las personas analfabetas y las personas en extrema necesidad, cuya condición facilita que sean explotadas de distintas maneras.

La explotación puede ocurrir con mayor frecuencia en las mujeres y en los menores. La explotación puede ser tanto física como social y la Ley dispone reglas tanto para evitarla como para corregir la desigualdad y sancionarla.

Existen leyes para atender esos problemas, y se puede afirmar que *formalmente* existe una base jurídica para la regulación de la igualdad, pero en la realidad no siempre es un hecho. De tal suerte es necesario informarse bien de los derechos de las personas (en este caso, de las mujeres) y defenderlos legalmente a través de acciones y programas.

Las condiciones de desigualdad que ocurren en la realidad, deben suprimirse de inmediato, para ello es necesario reforzar el cumplimiento de las leyes, hacer valer los derechos de las mujeres y difundirlos.

En el ámbito laboral los patrones no siempre respetan el derecho de igualdad de las mujeres, pero también puede

NUESTROS DERECHOS

haber incumplimiento por parte de los sindicatos respecto de trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas. En el primer caso pueden ser excluidas de beneficios sindicales, no ser tomadas en cuenta para ascensos o capacitación, o bien impedirles que participen en la mesa directiva de la organización sindical. En el segundo caso, ocurre por no admitir el ingreso de una mujer en la asociación, sin causa justificada, por la condición de su sexo, por el estado civil, o por cualquier otro argumento que en realidad se convierta en pretexto.

3. *Las normas en derecho internacional*

Existen múltiples disposiciones internacionales encaminadas a defender la igualdad de las mujeres. México ha suscrito diversas convenciones, convenios, tratados y cartas con otros países y con organismos internacionales, en las cuales la igualdad se considera un principio básico. El Senado de la República ha ratificado esos documentos con lo cual se hacen obligatorios para las relaciones de trabajo.

El artículo 1o. de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere en forma específica al derecho de igualdad:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

La Carta de la OEA formula la misma declaración:

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Podemos mencionar, también:

- La Convención de la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Las declaraciones sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- La Declaración del Derecho al Desarrollo.
- La Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado diversos convenios y recomendaciones para establecer, procurar e impulsar la igualdad entre los hombres y las mujeres en el trabajo.

Con estos documentos se establecen estrategias y planes de acción para la realización de la igualdad, así como compromisos formales de los gobiernos de los países participantes (entre ellos México).

4. *Leyes reglamentarias*

En lo general, todas las normas son aplicables a hombres y mujeres, sin distinción. Como se ha explicado, algunas leyes se refieren a la protección de grupos vulnerables, como son los indígenas y los discapacitados, los menores, las mujeres en algunos casos y los adultos de la tercera edad.

NUESTROS DERECHOS

En la Ley, los trabajadores se consideran un sector débil frente a la clase patronal y por ello regula mecanismos de protección. Se dice que la Ley es tutelar cuando por sí misma defiende los derechos de los trabajadores. Les protege sin necesidad de que ellos mismos hagan declaraciones o ejerzan acciones.

III. LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

1. *Definición*

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión o preferencia política de la trabajadora, se comete una dis-

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

criminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo.

La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades:

- igualdad de oportunidades,
- igualdad de trato, e
- igualdad de pago o remuneración.

2. *Fundamento constitucional*

Los artículos 4o., 5o. y 123 apartado "A" de la Constitución Política son la base principal de la cual emanan las disposiciones laborales aplicables tanto a mujeres como a varones.

Los dos primeros, como ya se dijo, se consideran *garantías individuales*. El artículo 123, apartado "A", de la Constitución integra las llamadas *garantías sociales*: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; asimismo, establece la igualdad en el trabajo para la mujer y el varón.

Sus disposiciones regulan todas las relaciones de trabajo en general y ordena que se expidan leyes de trabajo, las cuales regirán entre los obreros y los jornaleros.

Esta igualdad equivale a la prohibición de practicar cualquier discriminación, segregación o preferencia en las relaciones laborales como se analizará en los siguientes rubros.

3. *Normas internacionales*

Como se explicó, los instrumentos internacionales ratificados por México se convierten en normas obligatorias.

NUESTROS DERECHOS

Algunos de ellos tratan temas distintos al trabajo o a las mujeres, pero contienen alguna cláusula o declaración relacionada con cuestiones laborales.

En otros casos, los convenios se refieren específicamente a temas laborales o femeninos, como son los que adopta la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es un organismo integrado con representantes de los trabajadores, de los patrones y de los gobiernos de los Estados que voluntariamente pertenecen a la misma, por ello es un organismo tripartito. Fue fundada en 1919 para proteger a los trabajadores de todo el mundo. A partir de entonces se esfuerza por eliminar la desigualdad y la discriminación y de impulsar la protección de la mujer en el trabajo, tanto por sus funciones reproductoras como por los problemas de vulnerabilidad. Se promueve la igualdad y se promueve la protección con motivo de la gestación.

La OIT considera que con la igualdad de los géneros se eleva el nivel de vida y se refuerza la política de justicia social. Por ello se han emitido múltiples recomendaciones y se han adoptado convenios, además de preparar y realizar otras acciones, como son las políticas de apoyo y difusión sobre la igualdad.

Los convenios de la OIT pueden ser aceptados o rechazados por los países miembros, de acuerdo con sus intereses y a su legislación pero una vez aprobados, el país lo anuncia formalmente a la OIT y se convierte en obligatorio. En México, después de la aprobación se requiere la ratifi-

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

cación del Senado de la República, lo cual ocurre cuando no hay contradicción con las leyes vigentes.

Entre los convenios más significativos ratificados por nuestro país, y por lo tanto obligatorios, están los siguientes:

- Número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (1953), a través del cual se busca que se fijen salarios iguales para trabajo de igual valor. Este principio deberá aplicarse por medio de la legislación nacional y por los contratos colectivos celebrados entre trabajadores y patrones.
- Número 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1961); que compromete a los países a seguir una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres.
- Número 150, sobre administración del trabajo, cometido, funciones y organización (1982). En este acuerdo se reconoce que la orientación profesional y la formación pueden desempeñar un papel fundamental en la corrección de la desigualdad entre géneros existentes en el empleo.
- Número 102 sobre seguridad social (1952), al cual se le considera la norma mínima en seguridad social.

Las trabajadoras pueden exigir el cumplimiento de las disposiciones de los tratados y convenios, y exigirlo a los patrones a quienes pueden demandar ante las autoridades por su incumplimiento. Las autoridades tienen la obligación de exigir a los patrones el cumplimiento a las normas internacionales de trabajo.

NUESTROS DERECHOS

4. Ley Federal del Trabajo y reglamentos

La Ley Federal del Trabajo reglamenta el artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es una ley *federal* porque sus normas son disposiciones básicas aplicables a las relaciones de trabajo en todo el territorio mexicano. Distintas disposiciones se refieren a la protección del trabajo de mujeres.

El título quinto llamado "Trabajo de las mujeres" regula en forma clara y precisa el trabajo de éstas y protege la maternidad, como se analizará después.

El párrafo segundo del artículo 3o. LFT, establece la igualdad en las relaciones de trabajo, con el siguiente texto: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El artículo 133, fracción I, prohíbe la discriminación: "Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo."

Se reafirma la igualdad en el artículo 164: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

La protección a las trabajadoras en las relaciones laborales no implica quitar derechos, segregar o discriminar a los trabajadores varones. La Ley aclara que las normas de protección del título quinto, a las cuales considera *modalidades*, tienen una finalidad específica, que es la gestación: "Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad."

Se discrimina cuando se trata o se atiende a las trabajadoras o a los trabajadores de manera distinta, o bien cuando se alteran, limitan, modifican o suprimen las prestacio-

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

nes o sus derechos, sin causa justificada previamente establecida en la Ley.

¿Qué hacer cuando se solicitan empleados o trabajadores de un solo 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.

¿Pueden exigirse requisitos para contratar a una trabajadora?

Los patrones tienen derecho a seleccionar a su personal, pero sólo respecto a sus conocimientos y habilidades respecto del trabajo que deben realizar. Cuando se trata de trabajos calificados puede haber exigencias; muchas veces son exigencias legales, como el caso de choferes que deben tener licencia vigente de automovilistas, expedida por las autoridades correspondientes. Otro ejemplo sería el caso de los pasaportes para los pilotos o sobrecargos de aeronaves aéreas, cuando salen en vuelos al extranjero.

No podría contratarse una jugadora profesional de basketball sin tener la estatura reglamentaria, pero en todos los casos, los requisitos deben referirse a las aptitudes, capacidad, experiencia y conocimientos, cumplimiento de leyes o reglamentos y exigirse tanto a varones como a mujeres.

¿Puede exigirse “buena presentación” a la trabajadora? La “buena presentación”, talla, edad, estatura, color de piel o de ojos, o cualquiera otra característica no es exigible en

NUESTROS DERECHOS

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. Ningún patrón estaría obligado a contratar a una modelo obesa para demostrar una línea de ropa de tallas regulares. Tampoco se podría contratar a una sobrecarga cuya talla limitara sus actividades en los espacios de los aviones, o cuando se sabe que sus responsabilidades requieren agilidad para los casos de emergencias.

¿Puede haber restricciones o imposiciones por actividades de carácter político? No puede haber contrataciones condicionadas o rechazos, despidos, diferencias, variaciones o modalidades en las relaciones de trabajo porque una trabajadora,

- esté afiliada a un partido político o por no estarlo;
- por participar en manifestaciones, firmar manifiestos o hacer declaraciones públicas;
- por buscar cargos de elección popular, o
- 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 los 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.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

IV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS TRABAJADORAS

1. Descripción doctrinal

Igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras 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 establecen 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, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.

2. Fundamento constitucional

Las mujeres no están limitadas a desempeñar sólo ciertas tareas u ocupar determinados puestos de trabajo; por

NUESTROS DERECHOS

lo tanto, en la medida de sus gustos, intereses y aptitudes, pueden realizar cualquier actividad, en cualquier categoría.

El derecho a la igualdad de oportunidades se fundamenta en el artículo 5o. constitucional, cuyo texto dice expresamente:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

No existen preferencias legales para ocupar o contratar a un hombre o a una mujer en un puesto de trabajo. El artículo 123, apartado "A", admite en la fracción XXV, que en el servicio de colocación gratuita de los trabajadores se dé prioridad en las siguientes condiciones:

El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos...

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Esta preferencia puede recaer tanto en una trabajadora como en un trabajador ya que el factor determinante de la preferencia será su condición de apoyo económico familiar.

3. *Normas internacionales*

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación, acuerda que:

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Parte III

Artículo 11. 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho a la formación profesional superior y al adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

La OIT ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas como promueve la igualdad consiste en desarrollar *estrategias de información y programas de acción positiva*, como es crear conciencia sobre la igualdad de género, para lograr la *igualdad real* y no sólo en documentos y leyes.

El resultado de los esfuerzos de la OIT han sido numerosos convenios y recomendaciones, así como programas de gran importancia, uno de ellos es el "Más y mejores

NUESTROS DERECHOS

empleos para las mujeres”, en vigor a partir de junio de 1997, con el cual se pretende la equidad de género.

En México funciona este programa en Coahuila con las trabajadoras de las maquiladoras de exportación y con microempresarias del sector informal urbano de Guerrero.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) creó la Dirección General de Equidad y Género para impulsar la igualdad laboral. A través de esta nueva instancia se pretende brindar atención especial a las mujeres y ofrecerles más espacios de trabajo en mejores puestos.

La OIT otorga asesoría técnica a países seleccionados de acuerdo con el apoyo político que éstos brinden y de su interés público por fomentar el empleo de las mujeres. México es uno de los primeros siete países en donde se estableció el plan de acción “Más y mejores empleos para las mujeres mexicanas”.

4. *Ley Federal del Trabajo y reglamentos*

La disposición constitucional sobre la cual se fundamenta la igualdad de oportunidades en el trabajo, se repite en la Ley Federal del Trabajo, que dice en el artículo 4o.: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...”

Las mujeres pueden desempeñar cualquier trabajo y ocupar todos los cargos y niveles, sin más limitación que su capacidad. Ello indica que puedan fungir como jefas, directoras, gerentes, supervisoras, entrenadoras, o cualquier otra categoría superior.

A veces se piensa que la mujer está destinada a trabajar exclusivamente en actividades tradicionales, entendidas éstas como las ocupaciones que por costumbre han desempeñado. Entre esas labores están las de costureras,

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

maestras, enfermeras, secretarias, peinadoras, recepcionistas y trabajadoras domésticas.

La Ley no distingue ni señala “actividades tradicionales” o “no tradicionales” para las mujeres o para los hombres. Si las estableciera afectaría las oportunidades de empleo y violaría el derecho a la igualdad, en perjuicio tanto de los hombres como de las mujeres.

Existe un catálogo nacional de ocupaciones para efectos de elaborar programas de capacitación pero no se determinan actividades femeninas o masculinas. Las actividades no pueden clasificarse por el género o el sexo de las personas que las realiza.

Ha quedado científicamente comprobado que el sexo no indica mayor o menor capacidad intelectual o material. Existe, sin embargo, la predisposición para realizar algunas tareas por los hombres o las mujeres, lo cual, generalmente obedece a distintas circunstancias, veamos algunas todavía practicadas en relación con las mujeres:

- Por costumbre se dedican a las actividades que sus familias les imponen, o aquellas que les permiten sus padres. También lo hacen por tradición familiar o por continuar tareas de interés para el negocio o la empresa familiar.
- Por prejuicios sociales que catalogan “actividades no bien vistas para la mujer”, o cuando creen que perturban sus funciones maternas.
- Por la desigualdad en las oportunidades en la educación y formación para el trabajo. Esta circunstancia

NUESTROS DERECHOS

obliga a grupos de mujeres a desempeñar las actividades aprendidas y ejercidas dentro de sus casas; propias de las amas de casa, como son: coser, cocinar, asear, cuidar enfermos y atender niños.

- Las preferencias o gustos por actividades pueden ser causa de la educación, de ejemplos familiares o costumbres de las localidades.
- La falta de información sobre las posibilidades de capacitación limita las oportunidades de trabajo.
- Cuando la mujer no tiene posibilidades de estudiar, capacitarse o prepararse en cualquier oficio o rama de la ciencia o de la tecnología, en las mismas condiciones o términos que los varones, se coloca en desventaja frente a éstos y su preparación reduce su oportunidad para elegir trabajo y para ser seleccionada en los puestos de trabajo.



Es necesario que las mujeres se eduquen en los mismos términos que los hombres, que conozcan y sean informadas sobre las oportunidades de capacitación, ésta es, en resumen, la clave para abrirse camino y para superarse en el trabajo.

Las trabajadoras tienen los mismos derechos que los trabajadores para ser informadas acerca de los cursos, cursillos, seminarios y orientación en general, así como de las campañas que se lleven a cabo dentro y fuera de la empresa o centro de trabajo para capacitarse y adiestrarse.

¿Puede haber evaluaciones distintas entre las trabajadoras y los trabajadores para medir su eficiencia y capacidad? No. La igualdad de oportunidades y de trato implica que para conocer el grado de conocimientos o aptitudes de trabajadoras y de trabajadores, debe valorarse su eficiencia o calificarse sus conocimientos de manera idéntica.

¿Por qué no hay muchas mujeres en puestos directivos o de mando? Hasta la fecha el número de mujeres en puestos de dirección o de mando, no es considerable; evidentemente se trata de una minoría. Las razones que se pueden señalar, son las siguientes:

- La preparación de las mujeres no es igual a la de los varones. Por ello es importante que las mujeres se eduquen, se preparen y se capaciten al igual que los hombres, así las oportunidades de trabajo serán similares para ambos sexos y se conseguirá la equidad de género. Entre más preparada esté la mujer, más oportunidades laborales tendrá y alcanzará niveles más altos.

NUESTROS DERECHOS

- El cumplimiento de las responsabilidades familiares no les permite desempeñarse satisfactoriamente. Es cierto que atender la casa y a la familia complica el tiempo de las trabajadoras, pero resulta falso considerar que disminuya su capacidad. Es importante pugnar por una política de igualdad para que los trabajadores participen en las responsabilidades familiares equitativamente.
También es importante establecer más guarderías infantiles, como un derecho para padres y madres de familia con hijos pequeños, y establecer otros apoyos para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares en general.
- A los trabajadores no les gusta tener jefas, supervisoras o directoras. Este argumento carece de justificación legal y no debe alentarse. En realidad se trata de una tradición masculinista que puede y debe combatirse con educación.
- Anteriormente se tenía la creencia de que la condición física o biológica de las mujeres les impedía realizar ciertas actividades, o por lo menos con la misma eficiencia que los hombres. Esta es una falsa suposición, y se ha comprobado que la eficiencia de ambos corresponde a su capacidad e instrucción y que las limitaciones corresponden sólo a circunstancias personales y no de género.

La condición fisiológica de la mujer, su organismo y complexión, así como la menstruación en lo particular, no impiden hacer un trabajo con eficiencia. La maternidad, en cambio, sí requiere de algunas consideraciones durante el periodo de gestación y del puerperio, para cuidar su salud y la del hijo o hija.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Cuando se limita el acceso de las trabajadoras a los puestos más altos de una empresa, se está ejerciendo una actitud de *segregación*. La política de algunas empresas de impedir que las trabajadoras ocupen puestos de dirección, inspección, supervisión u otros cargos de mayor jerarquía, es discriminatoria y viola tanto los derechos a la igualdad de trato como a la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, hay ciertas labores en que los patrones prefieren a las trabajadoras; algunas veces sostienen que “son mejores” para ciertas actividades. En otros casos prefieren a los hombres; por ejemplo en trabajos técnicos (plomaría, herrería), para el uso de aparatos pesados (maquinaria de construcción), o en el manejo de vehículos, embarcaciones o naves aeronáuticas. En realidad no existe justificación alguna para estas preferencias.

Es un hecho que en la práctica cada vez se encuentran más mujeres como trabajadoras calificadas, técnicas o profesionistas, desempeñando tareas antes consideradas exclusivas para varones (*albañiles, policías, choferes de taxis, pilotas de aeronaves, ingenieras, jueces, etcétera*).

También pueden ocuparse los hombres en los trabajos conocidos como “tradicionales” para las mujeres, siempre y cuando tengan las aptitudes para ello o sean de su interés o conveniencia.

Es importante hacer referencia a la política laboral, que es el conjunto de planes de acción para crear puestos de trabajo, mejorar las condiciones en que se realizan, orientar el mercado de trabajo (oferta y demanda de mano de obra). Al tener conocimiento de las actividades que aumentan y que necesitan más trabajadores, así como saber cuáles son las necesidades de los trabajadores, se pueden coordinar actividades para promover la capacitación y la colocación, reforzar o modificar las normas de higiene y seguridad, analizar la economía para plantear mejores

NUESTROS DERECHOS

condiciones que eleven el nivel de vida de los trabajadores y así mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y cuidar del cumplimiento de las leyes de trabajo.

La autoridad responsable a nivel federal de la política laboral es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En cada estado de la República funcionan secretarías estatales o direcciones de trabajo responsables de la política estatal a nivel local dependiente del gobierno del estado. La STPS se integra con varias dependencias, las cuales tienen distintas funciones, entre ellas están:

- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA), encargado de varios programas como son:
 - a) el de Becas y Capacitación para desempleados (Probecat), y el
 - b) de Calidad Integral y Modernización (CIMO).
- La Dirección General de Equidad y Género cuya finalidad es promover protección y acciones igualitarias para las mujeres, los menores y los discapacitados.
- La Dirección General de Inspección del Trabajo, encargada de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos,
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Profedet) asesora a las trabajadoras y a los trabajadores en la defensa de sus derechos e intereses y los representa ante las autoridades en caso de juicios.

A estas funciones encomendadas a las autoridades del trabajo, se suman otras a cargo de diversas dependencias. Tal es el caso de la Comisión Nacional de la Mujer que dirige el Programa Nacional de la Mujer.

Ahora bien, puede haber prioridad cuando en las mismas condiciones el trabajador o la trabajadora represente

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

el único ingreso de la familia. De acuerdo con el artículo 154 de la LFT, en igualdad de circunstancias, se preferirá a:

- los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros;
- a quienes hayan servido satisfactoriamente al patrón con anterioridad, por mayor tiempo (antigüedad);
- a quienes tengan a su cargo una familia y no cuenten con otras fuentes de ingreso económico, y
- a los sindicalizados respecto de los no sindicalizados.

De acuerdo con el artículo 159 de la LFT, los ascensos a categorías superiores corresponden a quienes demuestren ser aptos y tengan más antigüedad en el trabajo, sin importar el sexo.

En relación con la edad, la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo protegen a los menores, niñas y niños, a quienes no les permite trabajar antes de los 14 años, y en algunos casos hasta los 15 o los 18 años. Los patrones tienen prohibido contratar o emplear menores de esa edad. El artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción III, establece: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años..."

Excepto la exigencia de la edad mínima legal para trabajar, no se puede negar el empleo a una persona por su edad. El artículo 133, fracción I, de la LFT, prohíbe a los patrones rechazar a los trabajadores (o trabajadoras) por razón de su edad o de su sexo.

Es importante señalar que ni el embarazo ni el estado civil son razones para excluirlas de los programas de capacitación y adiestramiento. Es muy importante que las trabajadoras integren y participen en las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento para evitar su discriminación en esos programas.

NUESTROS DERECHOS

Artículo 153-I: En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendentes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Los patrones que violen las normas de trabajo de las mujeres y de los menores pueden ser sancionados, conforme al artículo 995, LFT: “Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general...”

V. IGUALDAD DE TRATO PARA LAS MUJERES

1. *Igualdad de trato o de condiciones de trabajo*

La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendido éste como empresa o establecimiento.

La igualdad de trato significa respetar la dignidad de la persona. El concepto de dignidad es difícil de explicar, pero se entiende que la persona, por el simple hecho de serlo: tiene derechos de los cuales no puede ser despojado, que no se le ponen condiciones para que los disfrute, que no se deben violar o reducir.

2. *Fundamento constitucional*

De acuerdo con las disposiciones constitucionales, las únicas diferencias de trato corresponden a las mujeres durante el periodo de gestación. Se trata de normas protectoras justificadas por las funciones de procreación que aparecen en el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción V.

3. *Normas internacionales*

Los principales convenios adoptados por la OIT para proteger la igualdad de trato de las mujeres son los números 100 y 111, ya mencionados, pero vale la pena insistir en la importancia del trato igualitario, como forma de respeto a la dignidad del sexo femenino y para su participación en la vida política, social y económica, con la finalidad de mejorar el bienestar de la familia.

Es importante tener presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, que hasta ahora no ha sido plenamente reconocido, así como la importancia social de la maternidad, pues de esto depende el crecimiento de la sociedad en su conjunto y la evolución positiva de la humanidad.

NUESTROS DERECHOS

4. Ley Federal del Trabajo y reglamentos

Para la Ley, las *condiciones de trabajo* son: la jornada, los días de descansos, las vacaciones, el salario, el salario mínimo, las normas de protección y privilegios de los salarios y la participación de utilidades.

El artículo 56 de la LFT ordena que:

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

Unas modalidades a que se refiere la disposición son necesarias para el desempeño de algunos trabajos que se consideran “especiales”, otras son para fortalecer el cumplimiento de derechos que se violan con frecuencia.

Son *trabajos especiales* los que la Ley reglamenta en el título sexto. Lo especial significa que se requieren condiciones para algunas actividades no comunes, algunas de las cuales se desempeñan con mayor frecuencia por mujeres. Los trabajos especiales son los siguientes:

- trabajo de confianza (artículos 182-186, LFT),
- trabajos en buques, desempeñado en cualquier tipo de embarcaciones (artículos 187-214, LFT);
- tripulaciones aeronáuticas, en cualquier clase de aeronaves (artículos 215-245, LFT);
- trabajo ferrocarrilero (artículos 246-255, LFT);
- trabajo de autotransportes (artículos 256-264, LFT);

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículos 265-278, LFT);
- trabajo del campo (artículos 279-284, LFT);
- agentes de comercio y de seguros, vendedores, viajeros, propagandistas o impulsores de ventas y los que sean semejantes (artículos 285-291, LFT);
- deportistas profesionales, como pueden ser, entre otros, los futbolistas, beisbolistas, boxeadores, luchadores (artículos 292-303, LFT);
- actores y músicos que actúan en cines, teatros, bares, centros nocturnos, radio y televisión, circos, salas de doblaje y grabación y otros similares (artículos 304-311, LFT);
- trabajo a domicilio (artículos 311-330, LFT), practicado mucho por mujeres por la facilidad que representa el hacerlo en sus domicilios.

En este tipo de trabajo, el patrón debe inscribirse en el “registro de patrones de trabajo a domicilio” en la Inspección de Trabajo.

Las condiciones del trabajo a domicilio deben estar por escrito y marcarse el monto del salario, el lugar y la fecha de pago; la calidad y la cantidad de trabajo.

Los patrones tienen la obligación de entregar a los trabajadores una libreta de registro, con hojas numeradas para anotar los datos generales del trabajador y el monto del salario, el lugar donde se ejecute el trabajo, los días y horario de entrega y recepción de materiales y de trabajo para efecto del pago; los materiales que se entregan, su valor y la forma de pago en caso de que la trabajadora los pierda o maltrate.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho al descanso semanal, a vacaciones y en general a todos los derechos en general.

NUESTROS DERECHOS



- Trabajo doméstico, el cual consiste en actividades de aseo o de atención para una persona o una familia, en el hogar (artículos 331-343, LFT).

En el trabajo doméstico es importante distinguir a quienes realizan trabajos de limpieza y atención en casas de asistencia, asilos, casas de huéspedes, hoteles, fondas, colegios, internados, oficinas o talleres domésticos, porteros y veladores de oficinas o edificios de vivienda, quienes son trabajadores regulados por las condiciones generales de trabajo y no por el capítulo de “trabajo doméstico”.

Cuando los trabajadores domésticos viven en el domicilio en donde prestan sus servicios deben disponer de un

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

lugar cómodo e higiénico para dormir y descansar, con alimentación sana y condiciones que aseguren su vida y su salud.

El salario de los domésticos comprende un pago en efectivo, los alimentos y la habitación; estos dos últimos conceptos se consideran equivalentes a un 50% de la cantidad que se paga en efectivo.

- Trabajo en hoteles, restaurantes, fondas, bares, cafés, casas de asistencia, y otros lugares similares (artículos 344-352, LFT).

La propina con que los clientes acostumbran gratificar a los trabajadores, se considera parte del salario y no debe participar en ellas el patrón.

- Trabajo en talleres familiares (artículos 351-353, LFT). Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

En este tipo de trabajo, la Ley deja de aplicarse, con excepción de las normas de higiene y seguridad. Esto se debe al respeto de la Ley laboral en las relaciones familiares, las cuales son de mayor importancia.

Este capítulo debe ser sometido a una profunda revisión para ser modificado en virtud de que sirve de pretexto para que muchas mujeres sean explotadas económicamente por los maridos o sus compañeros, por hijos, suegros y yernos.

- Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad (artículos 353-A-353-I, LFT).
- Trabajos en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley (artículos 353-J-353-U, LFT).

NUESTROS DERECHOS

Existen otras *condiciones especiales* de trabajo para proteger al sector laboral, como:

- Una jornada máxima de seis horas con un descanso intermedio de una hora por lo menos, para los menores trabajadores entre catorce y dieciséis años, con la prohibición de trabajar jornada nocturna, un periodo vacacional de dieciocho días y la prohibición para desempeñar actividades insalubres o peligrosas.
- Los derechos de preferencia para trabajadoras y trabajadores en general a ocupar puestos de trabajo o para ascender según los artículos 154 y 159 mencionados, así como para el pago de la prima de antigüedad, en los casos que establece el artículo 162 de la LFT.
- Las normas de protección durante la maternidad.

VI. IGUALDAD DE PAGO

1. Definición

La igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración. Es parte del principio de igualdad en el trato o de igualdad en las condiciones de trabajo, ya que el salario es una de éstas. Sin embargo, por la importancia que reviste el tema de la remuneración se considera necesario prestarle especial atención.

El derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

2. *Fundamento constitucional*

Basado también en el derecho a la igualdad laboral entre mujeres y hombres, el artículo 123, apartado "A", fracción VII, determina, que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

3. *Normas internacionales*

El artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos incluye el derecho a la igualdad de remuneración, con la siguiente disposición: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo."

A su vez, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación establece el compromiso de los Estados de asegurar a las mujeres condiciones de igualdad con los hombres. Entre sus derechos está el siguiente:

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Para la OIT, el tema de la igualdad de pago ha sido de gran consideración, como lo demuestra el gran número de recomendaciones y convenios adoptados sobre la equidad en el pago, sin diferencias por razón de sexo.

El Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, fue ratificado por el Senado, cuya finalidad es proteger la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo.

NUESTROS DERECHOS

Po otro lado, la Declaración de Principios, del anexo I del ACLAN, incluye el de la igualdad de pago para las mujeres en los siguientes términos:

Salarios iguales para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.

Es importante destacar la importancia que le dedican organismos gubernamentales y sindicales de los Estados Unidos de América y de Canadá, a este problema. En ambos países, como en México, se practica ilegalmente la diferencia salarial en algunas empresas.

Sin embargo,

el combate a la discriminación por diferencia salarial ha sido más efectivo en los otros dos países, en donde se han puesto en marcha campañas para informar a las mujeres sobre sus derechos a la igualdad de pago.

Una de las políticas importantes es hacer conciencia entre los patrones sobre la importancia del cumplimiento de este derecho.

4. *Ley Federal del Trabajo y reglamentos*

El artículo 5o. de la LFT, en la fracción XI, establece que no son válidas las disposiciones que estipulen “un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia,

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”.

En la misma Ley se afirma que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86, LFT).

Estas disposiciones establecen el principio del derecho a la igualdad de pago y otras lo reglamentan.

No es válido señalar o pagar salarios inferiores a las trabajadoras por su condición femenina, o por tener responsabilidades familiares. Es falso que las mujeres sean menos cumplidas en el trabajo con motivo de la atención para sus familias. El matrimonio, la maternidad y las responsabilidades familiares no son razón para evitar o reducir oportunidades laborales. Cuando esto ocurra, debe reclamarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), la nivelación del salario.



NUESTROS DERECHOS

La igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento si las tareas son las mismas, aun cuando se les den nombres distintos a los puestos. Las trabajadoras deben estar atentas a que no se dé a su puesto una clasificación distinta para justificar la desigualdad salarial con trabajadores.

Es importante destacar que algunas mujeres ejercen cargos de un nivel y reciben salarios correspondientes a otros más bajos, por ello es recomendable que cuando las trabajadoras ocupen cargos de mando, tengan cuidado en el monto de su remuneración y cómo se fija e integra.

VII. DISCRIMINACIÓN

1. *Definición*

Por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato o en el pago.

2. *Fundamento constitucional*

La Constitución Política establece y garantiza la igualdad de derechos en lo general (artículo 4o.).

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

No existe una disposición que prohíba la discriminación con estas palabras, pero lo hacen los convenios internacionales adoptados y aprobados por el Senado. Así debe interpretarse, con fundamento en las garantías individuales, redactadas en los primeros artículos de la Constitución Política.

3. Normas internacionales

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expresa en el artículo 7o. que:

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

El Convenio número 111 de la OIT, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, trata el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación en los siguientes términos:

Artículo 1o. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, 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 especifi-

NUESTROS DERECHOS

cada 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.

Igualmente es obligatoria la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el gobierno mexicano el 23 de marzo de 1980. Esta convención manifiesta en sus considerandos:

Que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Es importante tener presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, así como la importancia social de la maternidad, pues de esto

depende el crecimiento de la sociedad en su conjunto y la evolución positiva de la humanidad.

Esta Convención entiende la *discriminación* igual que los convenios de la OIT, pero se transcriben para ofrecer la información completa.

Parte I.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto se comprometen a:

a) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

b) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

El ACLAN, en su declaración de principios habla de la eliminación de la discriminación en el empleo:

Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razona-

NUESTROS DERECHOS

bles, como los requisitos y las acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

4. Ley Federal del Trabajo

Esta Ley no utiliza la palabra *discriminación* pero esto hace que se sustituya con la definición de los convenios internacionales y queda clara la prohibición a los patrones de discriminar a los trabajadores. Siguiendo el texto y la intención del artículo 123 apartado "A" de la Constitución, cualquier diferencia que afecte los derechos laborales de las mujeres, debe considerarse no permitida.

Por su parte, las autoridades deben aplicar los convenios como si se tratara de una ley nacional.

En virtud de que los convenios equivalen a la ley, su incumplimiento puede demandarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales, en su oportunidad, deberán resolver con base en sus cláusulas.

Por lo anterior, debe entenderse como discriminación de la mujer en el trabajo, cuando con motivo del sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares sufra cualquier perjuicio como los siguientes:

- rechazo en un puesto de trabajo;

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez, o el compromiso de no embarazarse (el cual sería nulo de todas maneras);
- impedirle un ascenso;
- imposición de condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo;
- exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento, y
- no pagarle las prestaciones a que tenga derecho.

La discriminación puede practicarse de distintas formas:

Discriminación directa:

Ocurre cuando una trabajadora no es contratada o promovida sólo por ser mujer. El rechazo puede expresarse o insinuarse, por el patrón o por su representante, cuando la mujer solicita el puesto de trabajo, o por no ser promovida.

Discriminación indirecta:

Son las prácticas patronales que la disimulan al exigir condiciones o requisitos específicos (a veces no solicitados a los hombres). Por ejemplo, edad, talla, estatura o experiencia en el *trabajo*, cuando dichas características no son necesarias para desempeñar el trabajo.

Segregación:

Es cualquier forma de discriminación hecha en perjuicio de las mujeres en general, o de un grupo determinado, por el simple hecho de pertenecer al *género femenino*. La segregación puede ocurrir en una actividad, profesión o industria, en una empresa o establecimiento o centro de

NUESTROS DERECHOS

trabajo, o bien en uno o varios sectores o departamentos de éstos. También hay segregación cuando no se permite a la mujer llegar a los puestos altos o de mando.

Las llamadas *barreras invisibles* son las actitudes sociales que impiden la superación laboral de las mujeres. Son prejuicios sin mayor importancia que la sociedad hace importantes.

La segregación varía de una región a otra y se modifica con el tiempo porque se relaciona con las costumbres, con la manera de pensar de un grupo de personas o de un pueblo; a veces son las leyes de un país las que fomentan la segregación.

VIII. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1. *Concepto doctrinal*

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad.

En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre la mujeres trabajadoras en periodo de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la legislación sanitaria.

En medicina, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La Ley General de Salud considera la maternidad como el *embarazo, parto y puerperio* (artículo 61-I).

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

La gravidez se inicia con la fecundación y termina con el nacimiento del niño o niña. En medicina se conoce como parto, pero también se le llama alumbramiento. Es costumbre popular decir que la *madre se alivia*, esta expresión es incorrecta, porque *la maternidad no es una enfermedad*.

2. *Fundamento constitucional*

Procrear o tener descendencia es un derecho tanto para hombres como para mujeres y la Constitución así lo garantiza en el artículo 4o., que expresamente dice: “Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.”

Además, toda persona tiene derecho a la protección a la salud; en función de estos derechos, el artículo 123 constitucional, apartado “A”, protege la maternidad de las trabajadoras, en los siguientes términos:

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

El mismo artículo dice en la fracción XXIX, que se expedirá una Ley de Seguridad Social, la cual comprenderá

NUESTROS DERECHOS

“servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

La Ley del Seguro Social (LSS) es obligatoria para las trabajadoras, quienes deben estar afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social y recibir las prestaciones que establece, entre las cuales está la atención a la maternidad.

La mujer y el hombre son fisiológicamente diferentes; pero son iguales como seres humanos. La igualdad jurídica debe reconocer esa diferencia y tratar a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al varón, pero con atención particular con motivo de la maternidad, y precisamente durante el tiempo de procreación.

La protección se justifica, en primer lugar, porque *toda persona tiene derecho a la salud*, en segundo lugar, *la ley protege la organización y el desarrollo de la familia*. En tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.

3. *Leyes internacionales*

Existen diversos documentos a nivel mundial, que brindan protección a la maternidad, los cuales se citan a continuación.

La Declaración de los Derechos del Hombre que dice:

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación incluye en la parte III, artículo 11. 1:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de la reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Existen varios convenios y recomendaciones de la OIT sobre la protección y seguridad social de la maternidad y de las responsabilidades familiares. La seguridad social atiende los periodos de gestación y la salud de las trabajadoras y del hijo o de la hija.

NUESTROS DERECHOS

El Convenio número 102, considerado las Normas Mínimas de Seguridad Social y ratificado por México, establece la obligación de brindar atención médica-obstétrica a la trabajadora.

En su artículo 10 establece lo siguiente:

- Las prestaciones deberán comprender, por lo menos:
 - b) en caso de embarazo, parto y sus consecuencias;
 - i) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y
 - ii) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional (artículo 47).

La contingencia es el riesgo que se cubre o lo que eventualmente ocurra. Se trata de una posibilidad. La maternidad no es un riesgo, pero eventualmente puede tener consecuencias que requieran atención médica. Por este motivo, la maternidad tiene cobertura médica a través del seguro social.

4. Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social

Las leyes reglamentarias aplicables en caso de maternidad, son la Federal del Trabajo y la del Seguro Social. La primera contiene un capítulo especial al cual se ha hecho referencia antes y que ahora se analizará.

El título quinto de la LFT se titula "Trabajo de las mujeres". Por su función, debiera llamarse "Protección de la maternidad".

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

El concepto legal de maternidad se toma de la legislación de seguridad social, la cual dispone en el Reglamento de los Servicios Médicos del IMSS, que la maternidad es: Artículo 28-II. El estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.

Existen diversas formas de proteger a la trabajadora en su condición de madre, una de ellas es evitar la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad y otra es cuidar de su salud y de la de su hijo.

El incumplimiento a las normas en el trabajo de las mujeres, se sanciona de acuerdo con el artículo 995 de la LFT: Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general.

La protección legal abarca los periodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia. Los derechos de maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación, y deben abarcar:

- cuidar su condición fisiológica;
- cuidar el desarrollo del producto de la concepción;
- contar con atención médica especializada para ella y para su hijo aún no nacido;

NUESTROS DERECHOS



- conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo, y
- disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.

Por su parte, los patrones no pueden:

- rechazar a una solicitante de un trabajo por estar embarazada, no promoverla, o despedirla por ese motivo;
- excluirla de beneficios, promociones, ascensos, capacitación y adiestramiento, por su embarazo;
- exigirle la renuncia a causa del embarazo, puerperio, lactancia o responsabilidades familiares, o
- disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Estas prohibiciones, como se puede advertir, coinciden con los factores de discriminación.

Los derechos se producen antes, durante y después del embarazo.

Antes del embarazo:

- La mujer tiene derecho a ser informada sobre los métodos anticonceptivos y atendida para evitar el embarazo cuando así lo solicite. Recuérdese que las personas son libres para decidir responsablemente sobre el número de hijos que desea procrear.

Durante el embarazo:

- Debe contar con asistencia médica, proporcionada a través de especialistas, medicinas y hospitalización en caso necesario.
- No debe realizar labores insalubres o peligrosas, ni trabajo nocturno industrial.
- No debe ocuparse en jornadas después de las diez de la noche en establecimientos comerciales o de servicio.
- No debe desempeñar horas extraordinarias.
- Tiene derecho a descansar durante seis semanas anteriores a la fecha del parto, con el disfrute de su salario íntegro.
- En caso de requerirlo, ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días, percibiendo el 50% de su salario.

De acuerdo con la fracción I del artículo 170 de la LFT, las trabajadoras no deben realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro, como son:

- levantar, tirar o empujar grandes pesos;

NUESTROS DERECHOS

- actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes (trepidación);
- funciones que las hagan estar paradas por mucho tiempo;
- los trabajos que puedan alterar su estado síquico o nervioso, como puede ser el trabajo de vigilancia, o que requiera de constante tensión.

Después del embarazo:

- Debe disfrutar del descanso posnatal, por lo menos durante seis semanas después del parto.
- Disfrutar de la remuneración íntegra, durante ese descanso.
- Cuando las necesidades de salud de ella o del recién nacido exijan un tiempo mayor de descanso podrá disfrutarlo hasta por sesenta días después de las seis semanas después del parto, recibiendo el 50% de su salario.
- Conservará su puesto de trabajo, hasta por un año después de la fecha del parto sin el goce del salario.
- Disfrutará de algunas prerrogativas para la alimentación y el cuidado de su hijo o hija. La Ley le otorga el derecho a dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentarlo.
- Durante el periodo en que la trabajadora esté alimentando a su hijo o hija no deberá realizar labores cuando se exponga a sustancias químicas que puedan afectar su salud o la de hijo o hija.

En relación con los descansos de la mujer embarazada, éstos pueden ampliarse o prorrogarse antes o después del parto, cuando la madre se encuentre imposibilitada a trabajar con motivo del embarazo (artículo 170-III, LFT).

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Cuadro 1. Derechos posnatales

<i>Duración</i>	<i>Monto</i>
Seis semanas después del parto.	Pago de salario íntegro.
Después de seis semanas y hasta por sesenta días.	Pago de 50% de salario.
Después de las seis semanas y hasta por un año.	No se cubre el salario, pero se conserva el derecho a regresar al mismo puesto.

Además, la trabajadora puede ponerse de acuerdo con el patrón para tomar su descanso prenatal más tarde para *juntar* los días o las semanas con la licencia después del parto, lo cual parece más cómodo para algunas madres. El patrón no está obligado a aceptarlo y en todo caso es necesario que lo autorice el médico responsable para evitar daños en la salud de la madre y del producto.

Las modalidades a estos permisos pueden pactarse previamente en los contratos de trabajo. Debe recordarse que la Ley permite todos los cambios a las normas que favorezcan a las trabajadoras y que éstas acepten voluntariamente.

En caso de tener un arreglo para juntar los permisos, es importante hacerlo constar por escrito para seguridad de la trabajadora y evitarle descuentos, sanciones o hasta despidos injustificados.

La fecha de la licencia se determina con el parto, la cual se fija por el médico que atiende a la trabajadora. Existe la posibilidad de que esta fecha sea imprecisa, por lo cual ha de considerarse la necesidad de moverla de acuerdo con las necesidades biológicas de la trabajadora.

NUESTROS DERECHOS

De acuerdo con la Ley del Seguro Social, se reconocerá el estado de maternidad a partir del día en que el médico de la institución certifique el embarazo.

En aquellos casos en que la trabajadora no esté asegurada, y que no exista otro servicio médico proporcionado por el patrón, éste debe admitir el certificado del médico que la trabajadora le presente.

Ahora bien, en relación con las actividades peligrosas o insalubres para la maternidad, el artículo 167 de la LFT determina estas actividades de manera general, por la naturaleza misma del trabajo que se desempeña, así como por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta el trabajo o por la materia prima que se maneje, debido a que son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer *en estado de gestación, o del producto*.

En cada actividad, ocupación o profesión debe haber consideraciones específicas de carácter médico. Algunas de éstas se determinan en reglamentos, o bien, pueden especificarse en los reglamentos interiores de trabajo, en los contratos individuales, los colectivos y los contratos-ley. Lo más conveniente es precisarlos en los reglamentos de higiene y seguridad y en las normas oficiales expedidas por la Secretaría de Salud.

Es importante considerar que, de acuerdo con las condiciones particulares de cada mujer, algunas labores pueden ser peligrosas sólo para algunas mujeres mientras que no lo serán para otras. Esta valoración corresponde hacerla al médico tratante.

¿Tendrá que renunciar la trabajadora embarazada cuando desempeña actividades peligrosas o insalubres en su trabajo normal? No. La madre trabajadora, tan pronto como sepa de su embarazo, debe avisarlo al patrón y pre-

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

sentar el certificado médico que lo acredita. El patrón, por su parte, tiene la obligación de *reubicar* a la trabajadora.

La reubicación de la trabajadora es el cambio temporal de las actividades que normalmente desempeña. El patrón, al conocer el estado de la gestación tiene obligación de asignar otras funciones para proteger su salud y la del hijo o hija. Después del nacimiento o de la lactancia, la trabajadora deberá volver a sus actividades acostumbradas.

¿Cuál es el trabajo nocturno que prohíbe la Ley? Se refiere al trabajo nocturno industrial, el cual se realiza en las minas, fábricas o talleres, entre las 20:00 horas y las 6:00 horas.

También se entenderá como jornada nocturna, cuando se trabaje una parte durante el día y otra en la noche, siempre que esta última sea de tres y media horas de la noche o más.

Ahora bien debemos mencionar que la jornada extraordinaria es la que excede al periodo de la jornada ordinaria a que está obligada la trabajadora. La Ley prohíbe el trabajo en jornadas extraordinarias a las mujeres, durante el embarazo, con el propósito de evitar la fatiga y perjuicios en la salud de la madre y del hijo o hija.

El patrón tiene obligación de asegurar a sus trabajadores al régimen de seguridad social que le corresponda.

En relación con el aseguramiento del trabajador, el pago del salario que corresponde al patrón se cambia por un *subsidio por la misma cantidad*, que paga el IMSS. Cuando la trabajadora esté asegurada y perciba ese subsidio, el

NUESTROS DERECHOS

patrón queda liberado de esta obligación (artículo 103, LSS).

La Ley del Seguro Social estipula una ayuda por concepto de lactancia por un periodo de seis meses y la entrega de una *canastilla* con productos para los bebés (artículo 94, LSS).

El IMSS es una institución autónoma que opera con aportaciones hechas cada dos meses por el gobierno, los patrones particulares y los trabajadores mismos. Las trabajadoras deben pagar una cuota bimestral al IMSS, pero el patrón paga otra, así como el gobierno. Por eso se dice que el sistema es tripartito. El único seguro que paga completamente el patrón, sin aportaciones de las trabajadoras, es el relativo a los riesgos de trabajo.

La falta de inscripción al Seguro Social hace responsable a los patrones de todas las obligaciones de seguridad social; además de cubrir los daños y perjuicios ocasionados a la trabajadora. Igual ocurre cuando la inscribe con un salario inferior al que efectivamente percibe.

Cuando las madres no regresan a trabajar en el plazo estimado, tendrán derecho a que se conserve su lugar de trabajo hasta un año después de la fecha del parto. En este plazo no reciben salario.

En algunos casos, los sindicatos de trabajadores convienen en establecer sistemas de seguridad social exclusivos para ellos; tal es el caso de Petróleos Mexicanos, lo cual es válido cuando formalmente se firman los convenios ante la autoridad del trabajo.

5. *Condiciones para recibir el seguro de maternidad*

Para que este seguro se pueda otorgar, la trabajadora debe cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en un periodo de doce meses antes de la fecha en que se inicie el periodo de descanso prenatal.

La trabajadora no debe ejecutar trabajo alguno retribuido, ni recibir algún subsidio del IMSS (artículo 102, LSS), ¿Qué ocurre cuando la trabajadora no ha cubierto las treinta cotizaciones mínimas como dice el artículo 102-I de la LSS? En este caso, no tiene derecho a las prestaciones del Seguro Social y le corresponde al patrón pagar el salario íntegro, en los términos de la LFT. Esta es la razón por la cual los patrones tratan de evitar la contratación o la ocupación de mujeres embarazadas y les solicitan los certificados de “no embarazo” o de “ingravidéz”.

Con frecuencia hay problemas por la “discriminación” a las mujeres con motivo del embarazo. Los patrones defienden su derecho a no contratarlas cuando están embarazadas. Sus argumentos se basan en la libertad que les corresponde para contratar. Y se defienden al decir que no tienen obligaciones con las “trabajadoras solicitantes” puesto que aún no han establecido una relación de trabajo con ellas y que por lo tanto no son sus trabajadoras.

Por una parte los patrones tienen razón, pero por la otra están equivocados.

Tienen razón cuando alegan su derecho a seleccionar a sus trabajadoras de acuerdo con las necesidades del trabajo que requieren. Pero la maternidad no siempre es un impedimento, a no ser que se trate de un trabajo que requiera esfuerzos o tareas peligrosas o insalubres. En este caso el patrón tiene derecho a no contratarla.

NUESTROS DERECHOS

Por ningún concepto, tienen derecho los patrones a impedir el goce del derecho al trabajo que tienen todas las personas de acuerdo con los artículos 5o. y 123 constitucionales. Negar el trabajo es como despedir injustificadamente.

Es importante recordarles a los patrones que hay convenios internacionales obligatorios que les impiden rechazar a las trabajadoras embarazadas y que deben cumplirlo.

Es urgente plantear modificaciones a la Ley, de acuerdo con los convenios internacionales, para expresar con toda claridad la violación a los derechos laborales de las mujeres y para establecer una sanción. Más importante es crear conciencia en los patrones, e informar a la sociedad, sobre los derechos de igualdad de las mujeres y acerca de la importancia de la función social de la maternidad como perpetuación de la especie humana.

6. Sobre el derecho de lactancia

Uno de los derechos después del parto, se refiere a la alimentación del niño o niña. La madre tiene derecho a descansar, dos veces al día, durante treinta minutos cada vez, para alimentar a su hijo o hija. El patrón debe ofrecer un sitio cómodo e higiénico para tales efectos.

Artículo 170, IV, LFT: En el periodo 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.

Cuando la Ley se refiere a alimentar a los menores, no necesariamente es amamantar. Cuando no se dispone de un lugar adecuado en el centro de trabajo, el cumplimiento de esta prestación se complica. Es posible que el menor esté en una guardería fuera del centro de trabajo o en un lugar no cercano pero no siempre se cuenta con el servicio, por lo tanto, es válido que la trabajadora convenga con el patrón hacer los cambios que le favorezcan. Tal vez pueda tomar un solo descanso diario por una hora durante la jornada, o entrar una hora más tarde del horario regular o bien, salir una hora antes de su horario normal.

¿Qué es la asistencia obstétrica? La asistencia obstétrica, en los términos del artículo 28 del Reglamento de los Servicios Médicos del IMSS, son las acciones médicas o quirúrgicas que se proporcionan a las mujeres desde el momento en que el Instituto certifica su estado de embarazo, así como durante su evolución, el parto y el puerperio.

De acuerdo con el artículo 94 de la LSS, las trabajadoras tienen derecho a la asistencia obstétrica.

¿Qué es el puerperio? Es el tiempo inmediato posterior al parto.

¿Cuáles otros derechos tienen las mujeres con motivo de la maternidad? De acuerdo con el artículo 127-IV de la LFT, las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales serán consideradas como trabajadoras en servicio activo.

NUESTROS DERECHOS

Es muy importante saber que los periodos de descanso pre y posnatal cuentan como tiempo efectivo de trabajo para efectos del pago del reparto de utilidades y para la antigüedad en el trabajo.

Además, el artículo 170, VII, de la LFT, reconoce el derecho de las madres trabajadoras en los siguientes términos: a que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

Asimismo:

- Tienen derecho a ser tomadas en cuenta en los movimientos escalafonarios, promociones y ascensos en general, a que tengan derecho.
- Los patrones deben mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres (artículo 172, LFT).
- Tienen derecho al importante servicio de guarderías (artículo 171, LFT).

7. Sobre el derecho a la guardería infantil

De acuerdo con la LFT, las madres trabajadoras tienen derecho a este servicio, el cual debe prestarse por el IMSS, de acuerdo con sus leyes y reglamentos. “Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias” (artículo 171).

La Ley da por supuesto el cumplimiento de la afiliación obligatoria de las trabajadoras, al Seguro Social.

La Ley del Seguro Social dispone este servicio como un derecho para las mujeres aseguradas y para los padres

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

viudos o divorciados, o que tengan la custodia legal de sus hijos menores. Artículo 11: “El régimen obligatorio comprende los seguros de... guarderías y prestaciones sociales.”

En relación con los derechos que comprende el servicio de guardería, podemos mencionar que el servicio es para los “niños de la primera infancia”, a partir de los 42 días en que termina el periodo de descanso después del parto y hasta la edad escolar. Los menores reciben alimentación, aseo, cuidado de salud, educación y recreación.

Cuando estamos en presencia de un parto múltiple, la única mención que hace la Ley, para el caso de que en un parto nazcan dos o más menores, se refiere al apoyo de lactancia para cada uno de ellos (artículo 37, Reglamento de los Servicios Médicos del IMSS), pero no se extienden los descansos.

Lo anterior y el derecho de descanso para las madres adoptivas, son situaciones pendientes de revisar. La adopción es un hecho de gran importancia. Cuando una mujer desea tomar a un niño o niña como su hijo o hija, merece todo el apoyo de la ley y la sociedad. La adopción, además de satisfacer el amor maternal y filial, cumple con una función social particularmente valiosa.

SEGUNDA PARTE

EJERCICIO DEL DERECHO

IX. GENERALIDADES

1. *Medio procesal indirecto: juicio laboral*

La vigilancia de la observancia de sus normas y su aplicación, así como de los reglamentos, corresponden a las autoridades federales, en algunos casos, y a las autoridades de los estados, en otras, pero las leyes son las mismas y los medios legales para reclamar los derechos de las trabajadoras son iguales en cualquier parte.

Las autoridades responsables a las cuales corresponde la aplicación de las disposiciones laborales se señalan en el artículo 523 de la LFT:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Las secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- Las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo.
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- La Inspección del Trabajo.
- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.
- El Jurado de Responsabilidades.

NUESTROS DERECHOS



Cada una de estas autoridades tiene funciones específicas ordenadas en leyes y reglamentos y en caso de incumplimiento se sanciona a sus funcionarios.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad superior en materia de trabajo y a ésta corresponde formular y llevar a cabo la política laboral nacional. Tiene sus oficinas principales en la ciudad de México, pero en cada estado funciona una delegación, a través de la cual atiende los asuntos laborales de su competencia, en todo el territorio.

Los asuntos de competencia de la STPS son de jurisdicción federal y están señalados expresamente en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución. Después, en el artículo 527, la LFT repite esta disposición. Los asuntos no expresados en esas normas, son de competencia de las autoridades locales, lo que se conoce como jurisdicción local.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

El incumplimiento de los derechos laborales puede ser exigido al responsable solicitándolo a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ésta debe obligarlos a cumplir después de efectuar los trámites llamados procedimientos laborales. Se trata de un juicio laboral porque los conflictos han surgido con motivo de la relación o el contrato de trabajo, y por lo mismo son las autoridades laborales las responsables de atenderlos y dictar resoluciones.

En esta lógica, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas (artículo 604, LFT).

Ahora bien, a las juntas locales de Conciliación y Arbitraje les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En cada una de las entidades federativas funcionará una Junta Local de Conciliación y Arbitraje (artículo 621, LFT).

Los conflictos laborales se resuelven de manera distinta a los conflictos civiles, mercantiles o penales. Los primeros se resuelven por las juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que los otros se resuelven ante juzgados civiles y penales.

- Las juntas se integran con un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno, que es el presidente de la Junta. Las resoluciones se toman entre los tres, o por la mayoría de ellos, es decir por dos de ellos. Esta integración, tripartita (tres partes) y paritaria (por tener el mismo número de representantes), brinda ma-

NUESTROS DERECHOS

yor protección y seguridad a las partes del conflicto, sobre todo a los trabajadores.

- Los juzgados son “unipersonales”, porque es un solo juez el que resuelve.
- Los juzgados son parte del Poder Judicial, cuyo máximo órgano es la Suprema Corte de Justicia. Las juntas son parte del Poder Ejecutivo, quien a través de la STPS nombra a sus representantes.
- El proceso civil y el proceso penal, como otros, se rigen por principios y normas contenidos en códigos procesales correspondientes a cada materia. Existen códigos de procedimientos civiles y de procedimientos penales en cada estado.
- En los conflictos laborales siempre se intenta *conciliar* a la trabajadora y al patrón.
- El proceso laboral se rige por principios especiales y normas contenidas en la única Ley Federal del Trabajo en el título catorce, denominado “Derecho procesal del trabajo”; la Ley es obligatoria en toda la República.

2. Sobre el proceso laboral

Se entiende como proceso laboral los pasos que se siguen ante la autoridad para exigir el cumplimiento de un derecho laboral.

El proceso laboral fue regulado para hacerlo accesible a todos los trabajadores y ofrecerles apoyo para la solución justa de los conflictos, tomando en consideración su condición desigual frente a los patrones.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

La desigualdad económica y social entre el trabajador y el patrón se compensa con la protección de la ley para el más débil o vulnerable, porque se busca el equilibrio en las relaciones de trabajo, la equidad y la justicia social.

De conformidad con el artículo 685 de la LFT, el proceso laboral debe ser:

- *público*, esto significa que cualquier persona puede presenciar las diversas etapas del procedimiento, por ello pueden estar cuando se lleven a cabo las audiencias;
- *gratuito*, libre de pagos, lo que quiere decir que no se debe pagar cantidad alguna a ningún funcionario por atender las audiencias, dictar los acuerdos correspondientes y resolver el conflicto;
- *oral*, porque la mayor parte del procedimiento debe celebrarse mediante el diálogo entre las partes o sus representantes;
- las partes involucradas deben estar presentes en el desarrollo de las audiencias, y los funcionarios de las juntas deben tener contacto directo y frecuente con los interesados, lo que se denomina *principio de inmediatez*;
- *se inicia a petición de la parte afectada*, la trabajadora que considera incumplidos o violados sus derechos. En caso de fallecimiento, lo pueden hacer sus beneficiarios.
- El artículo 687 de la LFT determina que en el proceso laboral no hay formalidades.

Los conflictos de trabajo pueden ser individuales cuando se afecta el derecho de una trabajadora y son conflictos colectivos cuando se afectan derechos a un conjunto de trabajadores.

NUESTROS DERECHOS

En este cuadernillo se hace referencia sólo a los conflictos individuales que afectan derechos de las trabajadoras, los cuales se resuelven de acuerdo a procedimientos ordinarios. Los conflictos colectivos, que pueden ser de naturaleza jurídica o económica, se tramitan a través de procedimientos especiales.

3. *Acerca del desarrollo del proceso laboral*

El proceso se inicia con una primera audiencia la cual consta de tres etapas:

- conciliación;
- demanda y contestación,
- y presentación de pruebas.

Conciliación. Al presentarse la demanda laboral, la Junta señala la fecha para celebrar una audiencia, la cual consta de tres etapas: una es de conciliación.

Para atender la conciliación, la trabajadora y el patrón deben comparecer (asistir) personalmente, sin abogados patronales, asesores o apoderados. La Junta los invita a platicar para llegar a un acuerdo. Si arreglan el conflicto amistosamente, se celebra un acuerdo entre las partes que debe ser aprobado por la Junta. Este convenio termina el conflicto y tendrá efectos jurídicos como si se tratara de un laudo.

Cuando alguna de las partes no acepta la conciliación, entonces se pasa a la segunda etapa, o sea la audiencia, que es la presentación de la demanda y su contestación por parte del demandado.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

La ausencia del patrón en esta etapa de conciliación se considera una negativa de su parte para arreglar el conflicto amistosamente y se da curso a la demanda y a la contestación.

A. *Presentación de la demanda*

Ésta puede hacerla directamente la trabajadora, o a través de un representante que puede ser el procurador de la defensa del trabajo, o por un abogado particular. La demanda es una reclamación legal. Al presentarla ante la JCA, la trabajadora se convierte en la parte actora.

Los requisitos de la demanda laboral son:

- por escrito ante la Oficialía de Partes de la JCA;
- con una copia para cada demandado, en caso de que sean dos o más;
- el demandado o la demandada se convierte en la otra parte del procedimiento, y ambas serán contrapartes;
- con el relato de los hechos, lo más claro posible, el trabajador debe explicar cómo y por qué considera incumplidos o violados sus derechos como trabajador, para que los integrantes de la JCA conozcan el asunto lo mejor posible;
- con las peticiones de la parte actora (trabajadora), las cuales deben estar basadas en los hechos;
- con la mayor parte de las pruebas que sean posibles para demostrar que tiene la razón, o como dice la Ley, para demostrar sus pretensiones (artículo 872, LFT).

Durante la etapa de demanda y excepciones, la actora expondrá su demanda, la cual puede ser modificada o ratificada, esto quiere decir que confirma lo que ha escrito

NUESTROS DERECHOS

inicialmente. Otro apoyo que la ley ofrece a los trabajadores es cuando la Junta advierte alguna irregularidad o un error de la trabajadora, de acuerdo con el artículo 873 de la LFT, se subsanan en ese momento.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873, LFT).

Cuando la parte actora tenga temor de que la parte demandada se esconda, o crea necesario asegurar los bienes del patrón, para garantizar el pago de sus derechos, puede pedir en la demanda, sea por escrito o durante la comparecencia, como *providencia cautelar*:

- El *arraigo*, que consiste en prevenir a la persona demandada de no ausentarse de su domicilio sin dejar representante legal, con instrucciones y con los medios económicos para responder del conflicto laboral. El incumplimiento de arraigo se considera delito de desobediencia a mandato de autoridad.
- El *secuestro provisional de bienes*, que prácticamente equivale a un embargo. Con este secuestro se ponen a salvo bienes suficientes del demandado para garantizar el pago de las prestaciones que, en su caso, contenga el laudo condenatorio.

B. *Etapa de contestación*

- El demandado debe contestar la demanda y puede presentar sus excepciones o defenderse. Las excepciones son los hechos que justificarían lo reclamado. Lo puede hacer oralmente o por escrito.
- La contestación puede ser oral o presentarse por escrito. En este caso debe darle al actor una copia simple de su contestación.
- La contestación debe referirse a cada uno de los hechos contenidos en el escrito de la demanda. Cada uno debe ser aceptado o negado, pero el demandado puede manifestar que los ignora cuando no le son propios y puede dar las explicaciones que considere necesarias.

El actor puede replicar y el demandado puede contrarreplicar. Es como un alegato de las partes en el momento de la audiencia.

Ahora bien, durante la etapa de contestación y de excepciones, el demandado puede reconvenir al actor. Quiere decir que el patrón puede contrademandar a la trabajadora. Si esto ocurre, la trabajadora puede contestar en ese mismo momento la demanda que le presenten, pero también puede solicitar que se suspenda la audiencia para reanudarla dentro de los cinco días siguientes.

Pero si falta alguna de las dos partes a esta etapa de contestación de la demanda y de excepciones, entonces nos atenderemos a lo siguiente:

- Cuando el actor no comparece, se tiene por presentada su demanda inicial. En este caso es importante subrayar que pierde la oportunidad de modificarla, si esto fuera necesario.

NUESTROS DERECHOS

- Cuando el demandado no comparece, es decir, si no asiste el patrón, se considera que acepta la demanda pero puede presentar las pruebas que demuestren lo contrario.

C. Etapa de las pruebas

La tercera etapa consiste en la presentación y admisión de pruebas.

En primer lugar, el actor ofrece sus pruebas en relación con los hechos; después lo hace el demandado. Las partes pueden oponerse o contradecir las pruebas que presenten cada uno.

Las partes pueden presentar otras pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. Si se trata de pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que no se hayan mencionado en la demanda, o en la ampliación de la demanda o en la contestación de ésta, las partes pueden solicitar la suspensión de la audiencia para que se continúe en los diez días siguientes. Esta suspensión tiene como finalidad permitir a las partes la preparación de las nuevas pruebas.

Existen varios medios de prueba y la LFT establece normas específicas para la presentación y *desahogo* de las mismas. Desahogar las pruebas significa *analizarlas*.

Las pruebas pueden ser:

- La *confesional*. Cuando se trata de la declaración hecha por alguna de las partes. Se llama absolver posiciones a la respuesta a las preguntas hechas por la contraparte. Las respuestas deben otorgarse bajo protesta de decir verdad. No decir la verdad puede ser sancionado.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- La *documental*. Consiste en la presentación de documentos, como su nombre lo indica. Hay documentos públicos y privados, según se expidan por particulares o por instituciones (artículos 795 y 796, LFT). Pueden citarse como ejemplo el contrato de trabajo, las órdenes de trabajo, los recibos de los salarios, los comprobantes de pagos o de cuotas pagadas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), al sindicato o a cualquier otro organismo; los certificados de incapacidades médicas, así como cualquier papel relacionado con alguno de los hechos narrados en la demanda.

Es muy importante que la trabajadora conserve su contrato, su constancia de alta ante el IMSS, sus recibos de pago y todos los documentos que acrediten sus condiciones de trabajo.

- La prueba *testimonial* queda a cargo de *testigos*, que son las personas a quienes les consta lo ocurrido porque lo vieron o porque de alguna forma lo saben.
- La *pericial*, se refiere al examen de alguna de las pruebas o de los hechos de la demanda que requieren conocimientos. Los peritos son personas experimentadas, que poseen los conocimientos de alguna *ciencia, técnica o arte*, como dice el artículo 821 de la LFT. La prueba puede ser solicitada por las partes o puede ser requerida por la JCA. Una prueba pericial puede estar a cargo, por ejemplo, de un médico, de un actuario o de cualquier otro profesional o técnico.

NUESTROS DERECHOS

Cada parte puede presentar a un perito, pero cuando éstos no coincidan en sus dictámenes, la JCA nombrará un tercero en discordia,

- La *inspección* es la investigación o el reconocimiento de un lugar, objetos o documentos. La parte que ofrece esta prueba debe precisar qué se va a revisar, el lugar en donde se encuentra y las fechas cuando se trate de documentos.
- La prueba *presuncional* es una consecuencia obtenida por la relación de un hecho con una ley o una disposición; se llega a través de una deducción. En este caso se trata de una *presunción legal*. La *presunción humana* es, dice la Ley en el artículo 831, cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de *aquél*.



DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- La prueba *instrumental* es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio (artículo 835, LFT).
- Las fotografías y otros medios aportados por la ciencia.

Las pruebas que pueden ser las más importantes son, la confesional, la testimonial y la documental. La Ley laboral especifica en el artículo 784, cuando corresponde al patrón, la carga de la prueba. Ello significa que le corresponde probar su dicho.

El artículo 1006 de la LFT es muy claro al respecto:

A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana.

D. *La emisión de la resolución*

Existen resoluciones llamadas acuerdos, autos incidentales y laudos. Todos tienen importancia porque resuelven algo, pero los últimos son los más importantes porque deciden legalmente el conflicto principal.

Los laudos tienen el valor de las sentencias que dictan los jueces en los juzgados.

Antes de dictar un laudo, el secretario de la Junta hace un proyecto de laudo dentro de los diez días siguientes al desahogo de las pruebas.

NUESTROS DERECHOS

El proyecto de laudo se discute y se pone a votación entre los representantes en una sesión de la JCA. Cuando se aprueba por dos representantes hacen la mayoría, y se aprueban por unanimidad cuando los tres representantes están de acuerdo con él. Una vez aprobado, el proyecto se convierte en laudo, se notifica personalmente a las partes, quienes tienen que cumplirlo. El cumplimiento se conoce como la ejecución del laudo.

El laudo debe contener, de acuerdo con el artículo 840 de la LFT:

- lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- los nombres y los domicilios de las partes y de sus representantes;
- un resumen de la demanda y la contestación;
- la relación de las pruebas y la apreciación de la Junta;
- un extracto o resumen de los alegatos;
- las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y la doctrina que sirvan de fundamento para resolver, y
- la resolución del conflicto.

Las razones legales son las disposiciones contenidas en la Constitución Política, en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, o de cualquier reglamento aplicable, como los del Seguro Social, de Inspección, de Higiene y Seguridad en el trabajo, así como los convenios internacionales ratificados por México, en virtud de que son obligatorios .

Lo más importante del laudo son los puntos resolutivos.

Debemos aconsejar que la mujer trabajadora debe fijarse en que el laudo sea claro y que sus puntos resolutivos se refieran a los hechos que aparecen en la demanda, además de que sean congruentes con las pretensiones presentadas en el juicio.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Cuando en el laudo aparezca la obligación del patrón de pagar prestaciones económicas, o alguna cantidad líquida, es muy importante que se señale el salario base que sirvió para determinar esa cantidad.

E. Tipos de laudo

- *Laudo condenatorio*. Es la resolución final de la JCA que obliga al demandado (patrón), al pago de las prestaciones y pretensiones que la parte actora demandó, y que fueron probadas durante el juicio.
- *Laudo absolutorio*. Es la resolución final de la JCA que da la razón al demandado, al no considerarlo responsable de los hechos de la demanda, o cuando éstos no fueron probados satisfactoriamente.

La parte que no esté de acuerdo con el laudo tiene derecho a seguir un juicio de amparo, el cual se tramita ante otras autoridades: los tribunales colegiados de circuito, que forman parte del Poder Judicial de la Federación.

Los magistrados de los Tribunales Colegiados a los cuales les corresponda conocer de la demanda de amparo, pueden resolver que el asunto regrese a la Junta que emitió el laudo, con la orden de que sea revisado, o bien, pueden confirmarlo cuando consideran que se ha cumplido con la Ley.

Cuando el patrón se niegue a cumplir el laudo, la Junta ordena tomar medidas coercitivas. Lo cual quiere decir que embargarán los bienes del patrón para que se vendan

NUESTROS DERECHOS

y con el importe de la venta se pague al trabajador lo que le corresponda.

Es importante mencionar que durante el juicio no se pagan salarios ni prestaciones. Muchas veces los abogados patronales buscan alargar los juicios para presionar a los trabajadores que están sin obtener remuneración, para que acepten arreglos que están por abajo de sus derechos.

Cuando se dicta un laudo condenatorio, debe exigirse el pago de los salarios que se deban, incluidos los que correspondan al tiempo en que se llevó a cabo el juicio.

Estos salarios que se conocen como *vencidos o caídos*, deben pagarse hasta la fecha en que se cumpla el laudo en los términos que lo decidió la Junta.

4. Instancias de conciliación

La conciliación es una forma de resolver amigablemente un conflicto de trabajo que permite resolverlo con mayor rapidez sin necesidad de tramitar un juicio.

Esta fórmula representa un ahorro económico importante por:

- la rapidez (celeridad), en la solución de los conflictos;
- la economía, al no requerir servicios de profesionales como son los mismos abogados y tal vez peritos, en caso de ser necesarios;

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- permitir al trabajador incorporarse más pronto a un nuevo trabajo o continuar en su puesto, percibir remuneración o continuar disfrutando de sus derechos como trabajador;
- disminuir la carga de trabajo de las autoridades, las cuales pueden atender otros asuntos con mayor rapidez, con el consecuente beneficio para otros trabajadores y para la administración de justicia laboral en general.

La conciliación es una función de gran importancia. No significa ceder o perdonar el cumplimiento de derechos de los trabajadores. Conciliar significa aceptar las equívocas cometidas con motivo de las relaciones de trabajo y remediarlas con el fin de resolver los conflictos.

Conciliar no es, ni puede ser, un medio para renunciar a los derechos laborales o de seguridad social, lo cual está prohibido por la Ley. Así lo señala el artículo 33 de la LFT: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que son las formas o denominación que se les dé.”

El término *transar*, frecuentemente usado, es un contrato civil, por el cual las partes transigen, es decir, *acuerdan* una solución haciéndose concesiones entre sí. En materia civil es válido porque las partes son iguales, pero en derecho laboral, las partes son desiguales desde el punto de vista económico y sería en contra de la justicia social admitir que los trabajadores hicieran concesiones en favor de los patrones. En todo caso es preferible llegar a la conciliación, de acuerdo a los principios del derecho laboral.

En la práctica se dice que los derechos reclamados por la trabajadora, no reconocidos por el patrón, requieren ser declarados por la autoridad, en este caso por un laudo

NUESTROS DERECHOS

dictado por la JCA. Esta consideración, todavía discutible entre los estudiosos del derecho del trabajo, ha permitido que la trabajadora y el patrón se hagan concesiones como en la transacción y que lo acepten las autoridades.

En la conciliación lo importante es cuidar los intereses de la trabajadora. Debe exigirse que el convenio se haga por escrito y se autorice por la JCA. Nunca debe renunciarse a los derechos mínimos ni a situaciones en contra de la dignidad de la trabajadora.

La conciliación requiere un convenio entre las partes, el cual debe hacerse por escrito y debe ser presentado ante la JCA, para su validez.

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 33 de la LFT dice:

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

El conciliador siempre debe conocer los hechos, es decir, cuál es el conflicto y saber con qué medios de prueba cuenta la trabajadora para valorar la posibilidad de ganar el juicio. Con estos elementos la trabajadora, con la ayuda de un procurador o de un abogado particular, podrá considerar si le conviene llegar a un acuerdo.

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

Existen tres momentos para llegar a la conciliación:

- Antes de iniciar el juicio laboral, o de presentar la demanda, el conflicto entre las partes puede arreglarse amistosamente. Cuando los trabajadores recurren a otras autoridades distintas de la JCA, como son la Profedet y la Dirección General de Inspección, éstas pueden conducir la conciliación. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo está facultada para proponer dichas soluciones, y hacerlas constar en actas, como lo dispone el artículo 530 fracción III, de la LFT.
- Puede haber un arreglo entre las partes al inicio del proceso, en la audiencia de conciliación, demanda y contestación y ofrecimiento de pruebas. En este caso, como ya se ha presentado la demanda, es otra autoridad, la JCA, la que invita al arreglo amistoso.
- Las partes pueden arreglar su conflicto de manera amigable, en cualquier momento del proceso, siempre antes de que se dicte el laudo correspondiente.

La conciliación realizada por medio de la Procuraduría, tiene la misma validez que la conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El arreglo se hará por escrito y este convenio tendrá la fuerza misma del laudo.

La Profedet es un organismo para la defensa de los derechos de los trabajadores en lo individual o de sus sindicatos.

NUESTROS DERECHOS



Este organismo atiende a trabajadores ocupados en actividades que son de competencia federal de acuerdo con la Ley. Como antes se dijo, la Ley del Trabajo es la misma en la República mexicana, pero su aplicación corresponde a las autoridades del gobierno federal o de los gobiernos de los estados, según se especifica en la Constitución, en el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI.

Para resolver los conflictos que corresponden a las entidades federativas, en cada una funciona una Procuraduría Local de Conciliación y Arbitraje, que se rige por sus propios reglamentos y la Profedet tiene delegaciones en los estados de la República, para atender los asuntos federales en ese lugar.

Las procuradurías de la Defensa del Trabajo tienen principalmente las funciones que determina el artículo 530 de la LFT, y son:

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

- Asesorar y representar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad en asuntos relacionados con el trabajo.
- Como representante de los trabajadores y de sus sindicatos, debe interponer cualquier recurso para la defensa de sus derechos.
- Conciliar a las partes cuando haya conflictos entre ellos. Los resultados se asientan en actas y el arreglo a que lleguen las partes tiene validez de un laudo.

La Procuraduría sólo actúa ante la solicitud de los trabajadores, de sus beneficiarios o de sus sindicatos. No actúa de oficio, por lo tanto no puede presentar una demanda si la trabajadora no se lo solicita.

Sin embargo existen las siguientes excepciones:

- para representar a los menores de catorce a dieciséis años que sean parte de un juicio laboral;
- para asesorar a los trabajadores menores cuando la Junta advierta que no está asesorado, y
- para representar a los beneficiarios de un trabajador o una trabajadora fallecida durante el juicio, cuando se trate de promociones obligatorias.

Los servicios de los procuradores son gratuitos. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría, los datos e informes que solicite para la mejor defensa de sus representados.

Entonces, de acuerdo con el artículo 691 de la LFT, los menores trabajadores, en todos los casos, pueden ejercer

NUESTROS DERECHOS

sus derechos laborales sin necesidad de solicitar autorización a sus padres, tutores, sindicatos u otras autoridades, pero para mejor protegerlos, la Ley ordena que cuando no estén asesorados, la JCA lo comunicará a la Procuraduría para que los asesore.

Cuando trabajadoras o trabajadores menores, entre catorce y dieciséis años, acudan ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas siempre deberán dar aviso a la Procuraduría que corresponda para que les designe un representante.

5. *Instancias de asesoramiento*

La inspección del trabajo es una autoridad administrativa encargada de vigilar el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley, de sus reglamentos y de las normas aplicables en general.

Otras funciones de la inspección del trabajo, con fundamento en el artículo 540 LFT, son las siguientes:

- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.
- Los inspectores tienen la obligación de practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS



intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda (artículo 542).

Se considera una responsabilidad especial de los inspectores, la obligación de denunciar ante el Ministerio Público la falta de pago del salario mínimo general, en cualquier empresa.

Las funciones de los inspectores son muy importantes, ya que de sus actas pueden obtenerse pruebas importantes y definitivas en un juicio. Dispone el artículo 543 de la LFT, que los hechos certificados por ellos, en las actas que levanten, se tendrán como ciertos, mientras no se demuestre lo contrario. Esto significa que en juicio, los patrones son quienes deben probar los hechos que los inspectores afirman en sus actas.

NUESTROS DERECHOS

La obligación de los inspectores para denunciar las violaciones a la Ley no implica que representen a alguna de las partes, pues la Ley les prohíbe representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos (artículo 544, III, LFT).

La inspección también puede ser solicitada por la mujer trabajadora para denunciar alguna violación de sus derechos ante la Inspección del Trabajo y solicitar asesoría a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La importancia de acudir a la Procuraduría del Trabajo es que puede ser representada por ésta ante las autoridades jurisdiccionales, lo cual no es posible con la Inspección del Trabajo.

En este sentido, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo asesora y representa a las trabajadoras, cuando éstas lo soliciten (artículo 1o., fracción I del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo).

Los procuradores se convierten en los abogados de las trabajadoras, de sus beneficiarios y de sus sindicatos. Su responsabilidad es llevar el juicio desde la demanda. Deben estar atentos a las notificaciones, que son los avisos de las juntas y a realizar las promociones necesarias, de no hacerlo incurrir en responsabilidad que la Ley sanciona. Si el laudo no es favorable para las trabajadoras y puede recurrirse al juicio de amparo, deberán hacerlo aun cuando se trate de autoridades distintas a las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, la trabajadora tiene derecho a defenderse o a reclamar por sí misma los derechos que les corresponden y nada impide que ella tramite su propia demanda y demás procedimientos. Si bien el proceso es sencillo y sin

DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

formalidades, en la práctica se presentan situaciones que requieren de cierta habilidad y de conocimientos de la Ley. Quienes no están familiarizados con estos trámites o no conocen la Ley, realmente se colocan en desventaja. Aunque siempre se recomienda la asesoría y representación por un licenciado en derecho especializado en materia laboral.

En esta línea de ideas debemos denunciar a los llamados “coyotes” o “gestores”, quienes son personas que sin tener cargo oficial, ofrecen sus servicios para atender los juicios laborales o “para arreglarlos”. Hay “coyotes” que engañan a las trabajadoras presumiendo tener “amigos o influencia para ganarlos”. En ocasiones las convencen de celebrar convenios con importante reducción en sus derechos.

Los “coyotes” solicitan dinero para gastos, a pesar de que no debe haberlos, y sus “honorarios” muchas veces son una parte importante de los pagos que les hacen a las trabajadoras.

Los gestores o “coyotes” actúan por su cuenta. No representan a ninguna autoridad, y puede ser que en ocasiones sean culpables de la corrupción.

No es verdad que más vale una buena transacción que un mal pleito.

Uno de los motivos para solicitar la disolución del contrato de trabajo es el acoso o el hostigamiento sexual, que es una conducta del patrón, sus representantes o sus fa-

NUESTROS DERECHOS

miliares con propuestas o insinuaciones de carácter íntimo hechas a una trabajadora, o cuando la presionan para que acepte una relación íntima a cambio de algún favor, permiso o promoción.

También hay acoso cuando la amenazan con despedirla o retirarles prestaciones, si no acepta las propuestas de sus superiores. No importa que las propuestas se hagan durante o fuera de la jornada de trabajo, dentro o fuera del centro de trabajo.

El acoso también puede practicarse por líderes y representantes sindicales, por clientes de la empresa, o por los mismos compañeros de trabajo. Es muy importante exigir que en el reglamento interior de trabajo se estipule la prohibición del acoso, la forma de denunciarlo dentro de la empresa misma y las sanciones que se deban imponer.



DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

La Ley no lo señala expresamente pero el acoso sexual en el trabajo se entiende como maltrato. Es una falta en contra de la dignidad de la trabajadora. El acoso se define y se prohíbe expresamente en convenios internacionales obligatorios.

Se aconseja acudir a la Procuraduría del trabajo para pedir asesoría y buscar la forma de obtener pruebas. La demanda debe fundamentarse en los artículos 51 de la LFT, fracciones II y XI, y 132, fracción VI, que señala como obligación de los patrones: "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra."

Por lo que se puede concluir que es posible demandar la indemnización constitucional al patrón por acoso sexual.

Independientemente de la demanda laboral, la trabajadora tiene derecho a denunciar ante el Ministerio Público de la Procuraduría de Justicia esa conducta ilícita. La mayoría de los códigos penales la consideran un delito, pero es importante investigarlo.

La denuncia penal no impide recurrir a las autoridades del trabajo para la sanción que corresponda.

BIBLIOGRAFÍA

- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1991-1992.
- BUEN UNNA, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Themis, 1997.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Esfinge, 1995.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Igualdad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo; perspectiva de las relaciones industriales. La condición actual de la mujer en México*, Memoria de la Conferencia Tripartita Canadá-Estados Unidos-México, Relaciones industriales para el siglo XXI, Montreal, 1996.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *Acoso sexual en las relaciones laborales*, Buenos Aires, Astrea, 1996.
- , *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1988.
- Programa Nacional de la Mujer, México, 1995-2000.