

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

**GARANTÍA DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO PARA LA  
MUJER QUE EJERCE SU DERECHO A LA MATERNIDAD A LA  
LUZ DEL CONVENIO NO. 103 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

**LUCÍA QUINTANA LÓPEZ**

ASESOR LIC. FABIÁN FERNÁNDEZ MEDINA

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, 2007.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mis padres Antonio y Dolores  
porque con su infinito amor, apoyo y comprensión,  
me guiaron hasta lograr esta hermosa realidad.

A mis hermanas Leticia, Graciela y Alicia  
porque con su ejemplo y eterno apoyo  
siempre me alentaron a cumplir este objetivo.

A Paola  
porque su existencia  
me motivó a seguir adelante cada día.

A Luis  
porque en la fuerza de su amor  
encontré mi propia fortaleza.

A todos mis maestros  
porque con sus experiencias y conocimientos  
hicieron del estudio mi pasión.

A mi asesor Lic. Fabián  
porque siempre confió en mí  
y con sus hechos me invitó a seguir adelante.

A mis amigos y amigas  
porque en todo momento  
supieron acompañarme en este camino.

Y principalmente gracias a Dios  
porque siempre me llevó de la mano  
a través de todos mis seres queridos.

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN	1
<b>CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b>	
1.1 Conceptos sobre Derecho Internacional Público	4
1.1.1 Concepto de Derecho	4
1.1.2 Concepto de Derecho Internacional Público	6
1.1.3 Concepto de Derecho Internacional del Trabajo	7
1.1.4 Concepto de Tratado Internacional	8
1.1.4.1 Los Tratados Internacionales en el Derecho Mexicano	9
1.1.5 Concepto de Convenio	11
1.2 La Organización Internacional del Trabajo	11
1.2.1 La OIT en la estructura de las Naciones Unidas	12
1.2.2 Funcionamiento	13
1.2.3 México y la OIT	14
1.3 Conceptos Generales	16
1.3.1 La discriminación	16
1.3.1.1 Concepto de discriminación	17
1.3.1.2 Clases de discriminación	18
1.3.1.2.1 Discriminación por razón de sexo	18
1.3.2 Los derechos humanos	19

1.3.2.1	Concepto de derechos humanos	20
1.3.2.2	Los derechos humanos de la mujer	20

## **CAPÍTULO 2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN LA HISTORIA**

2.1	La mujer en la Antigüedad	22
2.1.1	La mujer en el Comunismo Primitivo	22
2.1.2	La mujer en el Antiguo Testamento	23
2.1.3	La mujer en Grecia	24
2.1.4	La mujer en Roma	24
2.2	La mujer en la Edad Media	25
2.3	La mujer en la Edad Moderna	28
2.4	La mujer en la Edad Contemporánea	30
2.5	La mujer en el siglo XX	33
2.5.1	El movimiento de liberación femenina	35

## **CAPÍTULO 3. DERECHO AL TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

3.1	El derecho de la mujer al trabajo	37
3.1.1	En el ámbito nacional	37
3.1.1.1	En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	38
3.1.1.2	En la Ley Federal del Trabajo	42
3.1.2	En el ámbito internacional	44
3.1.2.1	La Declaración Universal de los Derechos Humanos	44

3.1.2.2 El Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales	46
3.1.2.3 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	47
3.1.2.4 Convenios de la OIT que protegen a la mujer trabajadora	49
3.2 Protección de la maternidad	51
3.2.1 La maternidad como hecho natural	51
3.2.2 En el ámbito nacional	54
3.2.2.1 En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	55
3.2.2.2 En la Ley Federal del Trabajo	58
3.2.2.3 En la Ley del Seguro Social	64
3.2.3 En el ámbito internacional	67
3.2.3.1 La Declaración Universal de los Derechos Humanos	67
3.2.3.2 El Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales	68
3.2.3.3 La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	68
3.2.3.4 Convenios de la OIT que protegen la maternidad	72

# **CAPÍTULO 4. GARANTÍA DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO PARA LA MUJER QUE EJERCE SU DERECHO A LA MATERNIDAD A LA LUZ DEL CONVENIO NÚM. 103 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

4.1 Estudio del Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo	74
4.1.1 Adopción del Convenio	75
4.1.2 Objetivo del Convenio	76
4.1.3 Principales puntos del Convenio	77
4.1.3.1 Duración del descanso	78
4.1.3.1.1 Descanso adicional	79
4.1.3.2 Prestaciones durante el embarazo y el parto	80
4.1.3.3 Período de lactancia	82
4.1.3.4 Garantía de conservación del empleo	83
4.2 Principales diferencias con el Convenio número 183 de la Organización Internacional del Trabajo	85
4.3 La realidad de la conservación del empleo	91
4.4 Medidas de acción positiva para la conservación del empleo	93
CONCLUSIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	103

## INTRODUCCIÓN

Nuestro tema de investigación, la “*Garantía de conservación del empleo para la mujer que ejerce su derecho a la maternidad a la luz del convenio no. 103 de la Organización Internacional del Trabajo*”, abarca varios aspectos jurídicos que deben estudiarse dentro de nuestra sociedad mexicana actual. Como veremos, incluye cuestiones de derecho internacional público, de derecho internacional del trabajo, de derechos humanos, de derecho constitucional, de derecho laboral, de derecho procesal laboral y de derecho de la seguridad social.

En nuestro primer capítulo retomamos aspectos del derecho internacional público porque nuestra investigación se avoca a mostrar la importancia de los convenios suscritos por la Organización Internacional del Trabajo en materia de protección a la maternidad. Debemos conocer los aspectos fundamentales del derecho internacional público para señalar su ubicación respecto de nuestro derecho interno, cómo se conjugan ambos, y cómo influye el derecho internacional en nuestro sistema jurídico mexicano. En este mismo capítulo incluimos los conceptos de derechos humanos que tienen relación directa con nuestro tema de investigación, es decir, acerca de la discriminación que existe en razón del género, en especial, cuando la discriminación laboral tiene que ver con la maternidad de la trabajadora.

En el segundo capítulo hicimos un esbozo de la situación de la mujer a través de la historia, desde la antigüedad hasta nuestros días, particularmente en



aquellos momentos en que se le discriminó por su condición de mujer. Este estudio nos proporciona varios datos interesantes capaces de demostrar que no siempre se consideró la debilidad como la principal característica de la mujer, que es la propia sociedad la que impone roles y no nuestra naturaleza, porque si bien es cierto, la mujer es la encargada de dar a luz biológicamente hablando, también es cierto que la responsabilidad de respetar y proteger este privilegio, es de todos. Estudiar la historia trae múltiples beneficios, entre ellos, conocer los errores que se cometieron en el pasado para nunca repetirlos, o bien, evolucionar a nuevas ideas que permitan el desarrollo integral de nuestra sociedad.

Posteriormente, en el tercer capítulo, abordamos el estudio de los dos derechos que deben convivir en la realidad de la mujer que presentamos, por un lado, el derecho de tener un trabajo digno que le asegure una vida decorosa, y por otro lado, el derecho que nace de su propia naturaleza, el derecho a su maternidad. Analizamos ambos derechos de tres formas posibles, desde la perspectiva social, desde la perspectiva de nuestro sistema interno de derecho mexicano, y desde la perspectiva del derecho internacional. Del análisis de ambas esferas del derecho, la interna y la internacional, pudimos observar los relativos avances que existen en la materia, las evidentes carencias que conservamos en nuestro régimen jurídico, y la forma en que podemos atacar esas lagunas.

En el cuarto capítulo incluimos el análisis del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” como punto central de nuestro tema de tesis por

ser el convenio que hasta la fecha cuenta con el mayor número de ratificaciones por parte de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, sin menospreciar al nuevo “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, que sin lugar a dudas desplazará por completo al vigente pero atrasado Convenio de 1952.

Las propuestas que exponemos en la parte final del capítulo cuarto, sin lugar a dudas, son el producto del estudio de todos los ordenamientos jurídicos que citamos; son propuestas que pretenden dar mayor protección y seguridad a las trabajadoras que luchan por conservar su empleo a pesar de la realidad que las acoge. Tratamos de aportar ideas conscientes, apegadas a nuestra realidad política, social, económica y cultural, pero sobre todo, apegadas al marco jurídico de nuestro país. No pretendemos revolucionar e ir en contra de nuestro sistema jurídico mexicano, más bien, pretendemos aportarle nuevas ideas a partir de un cambio radical de mentalidad en nuestra sociedad, siempre en apoyo de los grupos más vulnerables y de la distribución equitativa del poder.

## CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 1.1 CONCEPTOS SOBRE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO

En el presente apartado analizaremos los principales conceptos de Derecho Internacional Público que se requieren para ubicar nuestro actual tema de tesis dentro de nuestro sistema jurídico mexicano.

#### 1.1.1 Concepto de Derecho

Conceptuar la palabra Derecho es causa de gran polémica entre los estudiosos de la materia, asimismo, incluir las posturas y diversas acepciones que de la palabra se han elaborado resultaría una labor interminable además de incongruente con la finalidad de nuestra investigación; debido a esto, nos limitaremos al estudio de los conceptos que se relacionen estrictamente con nuestro tema:

- *“Derecho Objetivo: Lo constituye el conjunto de normas jurídicas que integran el sistema jurídico de un Estado... Materialmente, lo podemos observar en el conjunto de disposiciones que integran el Derecho vigente de un Estado...”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> CHARIS GÓMEZ, Roberto. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2000, pág. 3.

En el desarrollo de los capítulos podremos apreciar que en todo momento haremos mención de las normas jurídicas que integran nuestro sistema jurídico, además de aquellas que nos gustaría fueran incorporadas al mismo.

- *“Derecho Subjetivo: Es la suma de facultades que tienen las personas jurídicas...”<sup>2</sup>*

Las disposiciones que integran materialmente nuestro sistema jurídico son aquellas que van a facultar a la mujer para reclamar su cumplimiento y así puedan respetarse los derechos de los que posteriormente hablaremos, por ejemplo, el derecho al trabajo y del trabajo.

- *“Derecho Natural: ... conjunto de máximas fundamentadas en la equidad, la justicia y el sentido común, que se imponen al legislador mismo y nacen de las exigencias de la naturaleza biológica, racional y social del hombre.”<sup>3</sup>*

Nos encontramos frente a los derechos que surgen de la naturaleza misma del ser humano, e indiscutiblemente tendremos que incluir a la maternidad como uno de ellos, pues aunque también podamos observar que ya se reconoció dentro de las normas de nuestro sistema jurídico mexicano, nace como un derecho natural de la mujer al ser quien puede concebir a su hijo, razón por la

---

<sup>2</sup> CHARIS GÓMEZ, Roberto. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, op.cit, pág. 4.

<sup>3</sup> MOTO SALAZAR, Efraín. *“Elementos de Derecho”*, citado por CHARIS GÓMEZ, Roberto, Ibidem, pág. 5.

cual debe protegerse esta condición biológica y tan importante de la especie humana.

### **1.1.2 Concepto de Derecho Internacional Público**

El Derecho Internacional Público es el *“...conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones de los Estados entre sí, las relaciones de los organismos internacionales, las relaciones de los órganos de los organismos internacionales entre sí, y con los organismos internacionales, las relaciones de los hombres que rebasan las fronteras de un Estado y que interesan a la comunidad internacional”*<sup>4</sup>

Este concepto es el más completo debido a que señala todas las relaciones que este derecho regula. Podemos observar que incluye a los organismos internacionales como lo es la Organización Internacional del Trabajo, por lo que podemos ubicar a los convenios que celebra dentro del Derecho Internacional Público *“...que para hacerse efectivos requieren normalmente, en los términos de dichas normas, el ejercicio de actos de derecho interno de los propios Estados, para garantizar la conducta o cumplimiento de la obligación adquirida.”*<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> ARELLANO GARCÍA, Carlos. *“Derecho Internacional Público”*, citado por CHARIS GÓMEZ, Roberto, op.cit., pág. 15.

<sup>5</sup> PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, Ed. Porrúa, México, 2004, pág. 17.

Algunos autores sitúan, como lo hemos señalado, los tratados y convenios internacionales en materia laboral dentro del Derecho Internacional Público, ya que la existencia de la Organización Internacional del Trabajo y su actividad en el plano internacional no les parece suficiente para que se proclame la existencia de un Derecho Internacional del Trabajo.<sup>6</sup> Sin embargo, para algunos otros autores es evidente que se ha ido formando un ámbito especial de investigación y de reglamentación normativa en materia laboral en el marco internacional, demarcada por conflictos específicos y soluciones particulares<sup>7</sup>, es por ello que incluiremos su definición en el siguiente apartado.

### **1.1.3 Concepto de Derecho Internacional del Trabajo**

*“El Derecho Internacional del Trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas producidas por la instancia internacional con el objeto de procurar mejores prestaciones y condiciones para la clase trabajadora internacional”<sup>8</sup>*

Cabe señalar que la instancia internacional a que alude es la Organización Internacional del Trabajo, asimismo, es menester destacar que el debate de la independencia o no de un derecho internacional del trabajo no es objeto del presente estudio, así como tampoco nos interesa incluir una tercer corriente que

---

<sup>6</sup> Cfr. CORRÊA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. *“Derecho Internacional Privado del Trabajo”*, Traducción por Carmen García Mendieta, Ed. UNAM, México, 1987, pág. 115.

<sup>7</sup> Cfr. Ibidem, pág. 118.

<sup>8</sup> CHARIS GÓMEZ, Roberto. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, op.cit., pág. 24.

considera que debería hablarse de un Derecho Internacional Social.<sup>9</sup> Más bien consideramos que debemos visualizar el fondo tan importante de nuestro tema, para no perdernos en asuntos tan rebuscados de mera clasificación. Finalmente en nuestro plan de estudios solamente se considera la existencia del Derecho Internacional Público y del Derecho Internacional Privado.

#### **1.1.4 Concepto de Tratado Internacional**

La “Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados” señala en su artículo 2º: *“Se entiende por <Tratado> un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.”*<sup>10</sup>

De acuerdo a la definición anterior, existe la intención de los Estados de obligarse jurídicamente por un tratado en el momento en que se dice que es un acuerdo; este tratado deberá plasmarse por escrito, es decir, que si existe un tratado verbal, éste se regulará por las normas consuetudinarias y no por la “Convención de Viena”. Al indicar que es entre Estados, podría prestarse a la confusión de que los acuerdos celebrados entre otros sujetos de derecho internacional o entre éstos y algún Estado, no serían tratados, lo que es

---

<sup>9</sup>CHARIS GÓMEZ, Roberto. “Derecho Internacional del Trabajo”, op.cit., pág. 18.

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. “Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados”, Viena, Austria, 23 de Mayo de 1969, D.O. 14 de febrero de 1975, en *Derecho Internacional. Tratados y otros documentos*, Ed. Mc. Graw-Hill, Madrid, 2001, pág. 275.

incorrecto, ya que al tener el carácter de sujetos de derecho internacional, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, tienen la atribución de ser titulares de derechos y obligaciones. De esta forma se justifica la última parte de la definición que citamos, ya que independientemente del nombre que se le ponga al acuerdo de voluntades, por ejemplo: tratado, convención, acuerdo, protocolo o declaración, será considerado como un tratado internacional regulado por la “Convención de Viena”.<sup>11</sup>

#### **1.1.4.1 Los Tratados Internacionales en el Derecho Mexicano**

La “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” establece en la primera parte del artículo 133 lo siguiente: *“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.”*<sup>12</sup>

De este artículo se desprende la supremacía Constitucional y la jerarquía normativa. La supremacía Constitucional no está sujeta a debate, ya que de éste y de otros artículos Constitucionales se observa que la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” está por encima de cualquier

---

<sup>11</sup> Cfr. WALSS AURIOLES, Rodolfo. *“Los tratados internacionales y su regulación jurídica en el derecho internacional y el derecho mexicano”*, Ed. Porrúa, México, 2001, págs. 36-40.

<sup>12</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, 149ª edición, Ed. Porrúa, México, 2005, pág. 175.



instrumento jurídico. El problema surge en el momento en que se pretende establecer la jerarquía normativa para resolver el conflicto que se presenta cuando una norma de derecho internacional se contrapone a una norma de derecho interno. Al respecto se han elaborado varias teorías, que no abordaremos en la presente investigación, baste decir que aún cuando existe una tesis reciente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que estima que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución<sup>13</sup>, debemos considerar que se trata de una tesis aislada que no conforma jurisprudencia, así que en tal caso, debemos recurrir al artículo 133 Constitucional que coloca en el mismo nivel a la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, al derecho internacional y a las leyes federales al señalar que son la Ley Suprema de la Unión, sin olvidar que los tratados y leyes federales están supeditados a la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” por emanar de ella.<sup>14</sup>

Ante el planteamiento final de qué hacer cuando una norma de derecho internacional sea contraria al orden federal o local, es necesario aplicar el tratado internacional, no por jerarquía, sino porque es una regla especial que

---

<sup>13</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Tratados Internacionales. Se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal*”, tesis aislada, Amparo constitucional en revisión 1475/98, Sindicato nacional de controladores de Tránsito Aéreo, noviembre de 1999, Unanimidad de diez votos, Novena Época, Pleno, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo X, pág. 46.

<sup>14</sup> Cfr. WALSS AURIOLES, Rodolfo. “*Los tratados internacionales y su regulación jurídica en el derecho internacional y el derecho mexicano*”, op.cit., pág. 112

aplica excepcionalmente frente a la regla general dispuesta por la ley local o federal.<sup>15</sup>

### **1.1.5 Concepto de Convenio**

*“Los convenios son semejantes a los tratados o convenciones internacionales. La particularidad que los distingue, es decir, a los convenios, es que se crean y se verifica su observancia en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.”<sup>16</sup>*

Una vez que establecimos lo que es un tratado internacional<sup>17</sup>, en la definición que acabamos de citar es fácil comprender que aunque tanto en la doctrina como en la legislación se utilizan indistintamente ambos términos, lo correcto es que se haga referencia a los convenios cuando se trate específicamente de la materia laboral en el ámbito internacional.

## **1.2 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La Organización Internacional del Trabajo tiene su primer antecedente en Inglaterra con Roberto Owen en 1818 y posteriormente con Daniel Le Grand en 1884. *“A partir de estos esfuerzos se observa la necesidad de crear para la*

---

<sup>15</sup> Cfr. WALSS AURIOLES, Rodolfo. *“Los tratados internacionales y su regulación jurídica en el derecho internacional y el derecho mexicano”*, op.cit., págs. 136 y 147.

<sup>16</sup> PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., pág. 21.

<sup>17</sup> Véase Supra, cap. 1.1.4.

*comunidad internacional un organismo internacional, de reconocimiento general, lo cual se logró en 1919, a partir de la celebración del Tratado de Versalles, que en su parte XII establece la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, como la conocemos ahora.”<sup>18</sup>*

La Organización Internacional del Trabajo es una organización universal porque está abierta a todos los Estados para que formen parte de ella, es una organización especializada porque cuenta con objetivos y funciones claramente específicos en materia laboral, es una organización reguladora porque tiene capacidad de ejecución y es independiente de sus Estados miembros.<sup>19</sup>

### **1.2.1 La Organización Internacional del Trabajo en la estructura de las Naciones Unidas**

Dentro de la Organización de las Naciones Unidas existe el denominado Consejo Económico y Social cuya función principal es analizar y resolver los conflictos de carácter económico, social, cultural, sanitario y humanitario. El Consejo Económico y Social vela por el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, de manera que garantice su efectividad. Realiza una actividad sumamente importante, el trabajo que realiza con organismos especializados como la Organización Internacional del Trabajo. El Consejo Económico y Social

---

<sup>18</sup> PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “*Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*”, op.cit., pág. 50

<sup>19</sup> Cfr. Ibidem, pág. 48 y 49.

y la Organización Internacional del Trabajo se relacionan para lograr sus mutuos objetivos de cooperación, coordinación y control.<sup>20</sup>

### **1.2.2. Funcionamiento**

La Organización Internacional del Trabajo en su estructura cuenta con tres órganos permanentes:

- La Conferencia General. Es la encargada de adoptar normas mínimas internacionales en materia del trabajo que pueden adoptar la forma de convenios, recomendaciones o en su caso de soluciones.
- El Consejo de Administración. Lleva a cabo la función administrativa, es decir, determina su organización interna, su reglamento, la orden del día de la Conferencia y supervisa el cumplimiento de los instrumentos ratificados, entre otras funciones.
- La Oficina Internacional del Trabajo. Sus funciones se encuentran en el campo de la investigación, publicación, distribución y difusión de los problemas laborales y sociales, por lo que puede asesorar a los países miembros.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “*Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*”, op.cit., pág. 49.

<sup>21</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto. “*Derecho Internacional del Trabajo*”, Op.cit., págs. 47-51.

### 1.2.3 México y la Organización Internacional del Trabajo

*“México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931, con lo que se obliga a cumplir cabalmente con los principios y objetivos de la Organización”<sup>22</sup>*

La actividad más importante de la Organización Internacional del Trabajo es la elaboración de normas internacionales en materia del trabajo que en forma directa o indirecta influyen en la política laboral de sus países miembros. Sin embargo, *“...serían magros los frutos de la OIT si su actividad normativa se agotara en la simple creación de modelos legislativos,...los convenios se elaboran y adoptan para que sean ratificados...”<sup>23</sup>*

Debemos señalar que una convención no compromete a un Estado miembro a ratificarla<sup>24</sup>, no obstante, es de suma importancia que lo haga porque la ratificación de un convenio es la fuente básica de su obligatoriedad, *“...es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio de la OIT tanto en sus leyes como en la práctica”<sup>25</sup>*

---

<sup>22</sup> PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., pág. 82.

<sup>23</sup> BARROSO FIGUEROA, José. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, Ed. Porrúa, México, 1987, p. 130.

<sup>24</sup> Cfr. Federación Venezolana de Abogados. *“Derechos de la mujer, las convenciones internacionales: una herramienta en nuestras manos”*, CTIM, Caracas, Nueva York, 1987, pág. 10.

<sup>25</sup> *“Las normas internacionales del Trabajo”*, Edición de la STYPS, citado por BARROSO FIGUEROA, José. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, Op.cit., pág. 131.

En México, la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” señala en su artículo 89 que: *“Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:...X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado...”*<sup>26</sup>. De este precepto se desprende, por un lado, que el Presidente de la República es el encargado de celebrar tratados internacionales, razón por la que en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, la Asamblea General, en el caso de México, se integra por dos representantes gubernamentales designados por el Presidente de la República a través del Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, así como por un representante obrero y otro de los empleadores.<sup>27</sup> Por otro lado el mismo precepto nos señala que el Presidente debe someter los tratados a la aprobación del Senado. Al respecto, el artículo 76 Constitucional señala que: *“Son facultades exclusivas del Senado: I...aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión.”*<sup>28</sup>. Esta es la forma en que México puede ratificar una convención de la Organización internacional del Trabajo, sometiéndolo a la consideración del Senado de la República, cuya resolución deberá ser comunicada al Director de la Oficina Internacional del Trabajo para adquirir el compromiso de incorporar los principios rectores del convenio a nuestra legislación y prácticas nacionales.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, Op.cit., pág. 89.

<sup>27</sup> Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto. “Derecho Internacional del Trabajo”, Op.cit., pág. 41.

<sup>28</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, Op.cit., pág. 83.

<sup>29</sup> Cfr. BARROSO FIGUEROA, José. “Derecho Internacional del Trabajo”, Op.cit., pág. 135.

En concordancia con los artículos transcritos y con el artículo 133 de la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”<sup>30</sup>, el artículo 6° de la “Ley Federal del Trabajo” establece: *“Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”*.<sup>31</sup> *“Este precepto hace dinámico el derecho del trabajo, pues con la creación de normas laborales a través de la OIT se renueva el Derecho Internacional del Trabajo”*.<sup>32</sup>

### **1.3 CONCEPTOS GENERALES**

En este apartado incluiremos los conceptos que tienen estrecha relación con nuestro tema, mismos que nos permitirán conocer la importancia y el alcance de la presente investigación.

#### **1.3.3 La discriminación**

En el momento en que a una mujer se le despide de su trabajo o se le niega la contratación al empleo por estar embarazada, se le discrimina. La discriminación no sólo se ejerce por su condición de mujer, también se ejerce contra el hijo que espera, y contra esa función reproductiva tan importante para

---

<sup>30</sup> Véase, Supra, cap. 1.1.3.1

<sup>31</sup> “Ley Federal del Trabajo”, Ed. Sista S.A. de C.V., México, 2002, pág. 2.

<sup>32</sup> MALPICA DE LAMADRID, Luis. “La influencia del derecho internacional en el derecho mexicano. La apertura del modelo de desarrollo de México”, Noriega Editores, México, 2002, pág. 254.

el ser humano. Estas son algunas de las razones por las que debemos abordar el tema.

### **1.3.3.1 Concepto de Discriminación**

La discriminación es *“...toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, por cualquier ser humano de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en cualquier esfera.”*<sup>33</sup>

Para entender aún mejor este concepto, es necesario hablar de la igualdad laboral para las trabajadoras, que *“...consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores; que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de deferencia 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”.*<sup>34</sup>

La mujer embarazada merece igualdad de oportunidades en el empleo respecto de los hombres y de las mujeres que no lo están. A la mujer que ejerce su

---

<sup>33</sup> PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., pág. 13.

<sup>34</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *“Derechos de las mujeres trabajadoras”*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, pág. 14



maternidad la discriminamos cuando le negamos una oportunidad de trabajo que significa una oportunidad de vida tanto para ella como para su familia.

### **1.3.3.2 Clases de discriminación**

En materia laboral pueden existir diversas clases de discriminación, por ejemplo, la que se basa en la raza, el sexo, el color o el origen social, la que se ejerce por ser de distinta religión o por tener diferentes opiniones políticas, o aquella que va en contra de los extranjeros.<sup>35</sup>

#### **1.3.3.2.1 Discriminación por razón de sexo**

A la mujer se le ha ubicado dentro de un grupo vulnerable porque se encuentra en mayor riesgo de que sus derechos humanos sean violados. La “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” que adoptó Naciones Unidas en 1979 y que firmó México en 1981<sup>36</sup>, retoma el concepto general de discriminación que mencionamos<sup>37</sup> y agrega que la discriminación contra la mujer está basada en el sexo, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los

---

<sup>35</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*” op.cit., pág. 14 y 15.

<sup>36</sup> Cfr. \_\_\_\_\_ “*Mujer, los derechos humanos son tuyos, ¡Conócelos! ¡Hazlos valer!*”, Coordinación Nacional de ONGs de Mujeres por un milenio feminista, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social y Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, México, 1999, pág. 16.

<sup>37</sup> Véase Supra, cap. 1.3.1.1.

derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, familiar, laboral y otras.<sup>38</sup>

Actualmente existe una teoría que habla de la no discriminación por razones de “género”, término que utilizan en sustitución de la discriminación en razón del sexo, ya que argumentan que éste designa particularmente la discriminación contra la mujer y contra los homosexuales, mientras que el término género nace de una construcción socio-cultural que determina lo que resulta apropiado para cada sexo en una sociedad o en un momento histórico determinado, asignando roles sociales en hombres y mujeres. De esta manera, la mujer es sólo una categoría dentro del género, por lo que existen subcategorías como podrían ser los derechos de la mujer, la violencia contra la mujer o la mujer trabajadora.<sup>39</sup>

#### **1.3.4 Los Derechos Humanos**

El tema de los derechos humanos sobresale en los conceptos que acabamos de plasmar y debe estar muy presente para las mujeres que ven quebrantados sus derechos fundamentales, como por ejemplo, el derecho a la maternidad y el derecho al trabajo.

Las mujeres necesitan saber cuáles son sus derechos para disfrutarlos y defenderlos.

---

<sup>38</sup> Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “*Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*”, op.cit., pág. 39.

<sup>39</sup> Cfr. Ibidem, págs. 41 y 164.

#### **1.3.4.1 Concepto de Derechos Humanos**

*“Los derechos humanos son capacidades, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, mental, personal e íntimo que posee el ser humano por naturaleza.”*<sup>40</sup> Los derechos humanos son aquellas condiciones de vida con que cuenta el ser humano para dar lo mejor de sí como miembro activo de la sociedad, en cualquier momento de la historia.<sup>41</sup>

Estos conceptos nos establecen que todo hombre es sujeto de estos derechos, por lo que no hay circunstancias para que unos tengan mejores o mayores derechos que otros, lo que nos da la idea de igualdad. Además, el pilar fundamental en el que se sustentan es la dignidad humana.<sup>42</sup>

#### **1.3.4.2 Los derechos humanos de la mujer**

Los derechos de la mujer han sido reconocidos a través del tiempo y su clasificación atiende precisamente al momento en que aparecen regulados. A esta evolución en bloques la doctrina le denomina *generaciones*, y son:

---

<sup>40</sup> \_\_\_\_\_ *“Mujer, los derechos humanos son tuyos, ¡Conócelos! ¡Hazlos valer!”*, op.cit., pág. 11.

<sup>41</sup> Cfr. FIGUEROA, Luis Mauricio. *“Derecho Internacional”*, Ed. Jus México, México, 1991, pág., 367.

<sup>42</sup> Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., pág. 3.

- De primera generación: Los derechos civiles y políticos, que protegen la vida, la libertad, la seguridad jurídica, la igualdad, la garantía de audiencia, entre otros.
- De segunda generación: Los derechos económicos, sociales y culturales, dentro de los cuales se protege, entre otros, a los derechos de carácter laboral y de seguridad social.
- De tercera generación: Los derechos de la solidaridad, que comprenden aspectos como la paz, la autodeterminación, el desarrollo, el medio ambiente, así como los relativos a la información y comunicación.
- De cuarta generación: Protegen a grupos específicos que se encuentran afectados en el reconocimiento, protección, goce y ejercicio efectivo de sus derechos. En este grupo se reconoce a las mujeres.<sup>43</sup>

Los derechos humanos de la mujer, como podemos apreciar, son las facultades que le permiten reclamar lo que le es indispensable para vivir dignamente. Los derechos humanos protegen su integridad física, psicológica y sexual, así como el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades.

---

<sup>43</sup> Cfr. FIGUEROA, Luis Mauricio. “*Derecho Internacional*”, op.cit., pág., 368 y 369, y Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “*Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*”, op.cit., pág. 32 y 33.

## **CAPÍTULO 2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN LA HISTORIA**

Consideramos de gran importancia incluir un capítulo que describa el trabajo de la mujer a lo largo de la historia, ya que esto nos permitirá apreciar su situación respecto del hombre a través del tiempo, cómo evolucionó la idea del trabajo de la mujer desde la antigüedad hasta nuestros días, así como, las luchas constantes de la mujer por alcanzar o conservar el derecho al trabajo. Debemos valorar el peso de la historia en la presente investigación pues de ello depende no volver a cometer los mismos errores y tomarlos como punto de partida para evitar un retroceso.

### **2.1 LA MUJER EN LA ANTIGÜEDAD**

En este apartado descubriremos que la discriminación de la mujer no siempre fue una realidad, y que la situación dependiente de la mujer no es una cualidad propia de la naturaleza femenina, sino del carácter del trabajo que les fue atribuido en una sociedad dada.

#### **2.1.1 La mujer en el Comunismo Primitivo**

Ciertas investigaciones nos demuestran que en la época del comunismo primitivo no había ninguna diferencia entre la situación del hombre y de la mujer, de hecho, no había grandes diferencias entre sus cualidades corporales,

éstas se fueron definiendo cuando la mujer tuvo que asegurar generación tras generación la reproducción sexuada.<sup>1</sup>

En el comunismo primitivo la humanidad vivió organizada en tribus que practicaban la agricultura y tribus que se dedicaban a la caza y crianza de animales. Ciertas tribus campesinas desarrollaron un sistema matriarcal debido a que la mujer era la principal productora y la responsable de la organización de la vivienda, por ello, la maternidad era muy apreciada y la mujer ocupaba en las tribus un lugar de honor. En cambio, en una tribu de cazadores, como las mujeres sólo podían dedicarse a ello temporalmente, cuando no estaban absortas en las tareas maternas, y como la riqueza de la tribu se fundamentaba en el número de animales capturados, el hombre fungía como productor principal, fuente de prosperidad de la tribu, y la mujer ocupaba una posición dependiente y sin derechos.<sup>2</sup>

### **2.1.2 La mujer en el Antiguo Testamento**

Podemos observar que en los textos bíblicos, leyes que rigieron al pueblo hebreo que vivía en el Asia Menor, la mujer se hallaba colmada de elogios, y que en los primeros capítulos del Génesis tenemos indicios de un sistema matriarcal. Y aunque el marido deja la dirección de los asuntos de la casa a su esposa para poder salir a trabajar, la mujer puede ejercer un oficio, pudiendo

---

<sup>1</sup> Cfr. KOLLONTAI, Alexandra. *“Mujer, historia y sociedad. Sobre la liberación de la mujer”*, Ed. Fontamara, México, 1989, págs. 44 y 45.

<sup>2</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 47-59.

ser juez y combatir en el frente. El Antiguo Testamento concede a la mujer numerosos derechos en todos los dominios.<sup>3</sup>

### **2.1.3 La mujer en Grecia**

La antigua Grecia abarca el período del 900 al 146 a.C., cuando la mujer desempeñaba una función menor en la vida de la Ciudad. La mujer gozaba de estima y respeto en el seno de su familia, confinada a su casa, sin posibilidades de tomar parte en la vida pública, ya que no tenía acceso a la escuela ni a la instrucción. Aún cuando la mujer desempeñó un gran papel en la vida práctica, siempre se le mantuvo al margen del sistema legal.<sup>4</sup>

### **2.1.4 La mujer en Roma**

La civilización romana abarca del 500 a.C. al 476 de nuestra era, donde la organización social tenía por base la familia y la mujer debía tener por lo menos tres hijos.<sup>5</sup>

En Roma el paterfamilias era quien podía tener un patrimonio y ejercer autoridad, y aunque existía el término materfamilias, éste no indicaba ningún derecho específico, sino tan sólo un título honorífico dentro de la familia y de la

---

<sup>3</sup> Cfr. BENSADON, Ney. *“Los derechos de la mujer”*, primera reimpresión, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1993, pág. 30 y 31.

<sup>4</sup> Cfr. Ibidem, págs. 34-37.

<sup>5</sup> Cfr. Ibidem, pág. 37.

sociedad.<sup>6</sup> Además, para tener una personalidad completa era necesario ser libre, ser ciudadano y no estar bajo ninguna potestad, pero como la mujer generalmente se encontraba bajo la potestad de alguien, ya sea de su padre o de su esposo<sup>7</sup>, carecía de derechos, entre ellos, el poder ejercer algún oficio o profesión.

## 2.2 LA MUJER EN LA EDAD MEDIA

En el presente apartado podremos observar varios fenómenos muy interesantes respecto del trabajo de la mujer en esta época, por ejemplo, la doble carga laboral que tuvo que enfrentar al tener que combinar las labores domésticas cotidianas con otro empleo para poder subsistir ella y su familia, y por si fuera poco, con un salario inferior al del hombre por la misma jornada. Esto nos invita a hacer una comparación entre la situación de la mujer europea en la Edad Media y la situación que viven millones de mujeres en la actualidad en nuestro país, con lo que podemos concluir que aún son muchas las coincidencias.

Entre los siglos IX y XIII en Europa dominó el feudalismo, donde se constituyeron grandes dominios que pertenecían al un señor noble. *“Únicamente el hombre gozaba de los privilegios que le proporcionaba la ley, la*

---

<sup>6</sup> Cfr. MORINEAU IDUARTE, Marta e IGLESIAS GONZÁLEZ, Román. *“Derecho Romano”*, cuarta edición, Ed. Oxford University Press, México, 2000, pág. 59.

<sup>7</sup> Cfr. Ibidem, págs. 40 y 50.



*mujer estaba subordinada al hombre, ya fuese éste el marido, el padre o el hermano*<sup>8</sup>.

El trabajo tenía una diversificación social y sexual, así, a la mujer de la nobleza feudal se le instruía en la devoción y las buenas costumbres, y se le enseñaba la costura y otras labores del hogar; era la encargada de organizar y dirigir numerosas tareas domésticas del castillo y de las haciendas. La madre era una persona distante de sus hijos y excepcionalmente intervenía en los asuntos de su educación. Como esposa el poder le era delegado por el marido en su ausencia, y como viuda, lo ejercía con pleno derecho.<sup>9</sup>

Otras mujeres preferían entrar al convento porque era el único camino para acceder a la cultura. En el convento se dedicaban a la oración, al estudio y al trabajo. La dureza de este último dependía del tamaño y riqueza del convento, y consistía en realizar las tareas domésticas, de alimentación, de vestido, del campo y del huerto. A finales del siglo XIV los conventos entraron en decadencia debido a la gran peste y a la creación de universidades.<sup>10</sup>

Dentro de esta diversificación social, la mujer campesina constituía la mayor parte de la población, y tenía que trabajar para ganar su sustento y el de su familia. Sus ocupaciones del hogar incluían la elaboración de alimentos y vestidos destinados al consuno familiar, ir a la fuente en busca de agua, la

---

<sup>8</sup> DE VEGA, Eulalia. *“La mujer en la historia”*, cuarta edición, Ed. Anaya, Madrid, 1998, pág. 9.

<sup>9</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 10-14.

<sup>10</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 15-18.

cocción del pan, salar la carne, elaborar la cerveza, así como estar al cuidado de los niños y de los inválidos. Sin embargo, a la mujer también se le encontraba como jornalera en las grandes haciendas para preparar el campo para la siembra, plantar, segar, trillar, recolectar fruta y esquilarse ovejas, aunque su salario siempre fue inferior al del hombre por la misma faena. Cabe mencionar que las menores solteras generalmente se dedicaban al servicio doméstico.<sup>11</sup>

A partir del siglo XI surgió un grupo social llamado la burguesía, cuya riqueza no estaba basada en la tierra sino en el comercio y en la industria. La mujer tuvo acceso al mundo laboral sin problemas ante la necesidad de mano de obra, pero su trabajo era subsidiario, cobraba salarios inferiores y tenía que ocuparse del trabajo doméstico. Encontramos mujeres en casi todos los oficios de la industria medieval, pero dominaba el ramo textil y de la confección. El hilado lo realizaba exclusivamente la mujer en el hogar, y tenía que compaginarlo con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. La fabricación de la cerveza y la panadería eran actividades realizadas fundamentalmente por mujeres. También se le encontraba en otros oficios más pesados como en el ramo del metal e incluso en la minería, sin embargo, no era bien visto el libre ejercicio de un oficio por parte de la mujer, por ello, para impedirlo, cerraron su acceso a los gremios en la mayor parte de los países de la Europa feudal.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. *“La mujer en la historia”*, op.cit., págs. 19-21.

<sup>12</sup> Cfr. Ibidem, págs. 22-25.

A finales del siglo XIV y durante el siglo XV, la crisis económica y política hizo surgir grandes restricciones laborales para impedir que las mujeres siguieran trabajando, incluso, esta situación empeoró en siglos posteriores.<sup>13</sup>

### **2.3 LA MUJER EN LA EDAD MODERNA**

Durante esta época, podremos observar que no existieron grandes cambios con el periodo anterior, ya que continuó el predominio del mundo rural, prosiguió la expansión del comercio, y con ello, el crecimiento del poder burgués. Veremos como la mujer se encontró con un mundo diferente que le impidió su desarrollo laboral y tuvo que seguir luchando pese a todas las trabas que le pusieron en el camino.

Esta época, que va desde el Renacimiento hasta la Revolución Francesa, se caracterizó por importantes acontecimientos: el descubrimiento de América, el aumento del poder del Estado con la consolidación de las monarquías absolutas, y paralelamente la pérdida de poder de la Iglesia, que trajo consecuentemente una concepción diferente del mundo basada en el hombre y en la ciencia experimental.<sup>14</sup>

La mujer fue excluida del trabajo institucional y se extendió la idea de que el lugar de la mujer estaba entre las paredes de su hogar; progresivamente fueron

---

<sup>13</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, op.cit., pág. 27.

<sup>14</sup> Cfr. Ibidem, págs. 28 y 29.

excluidas de la educación profesional que las vinculaba a un oficio, y el trabajo femenino se declaró deshonesto e infamante, tanto para la mujer como para el hombre que lo permitía. Este cambio de valores de la sociedad se debió a la existencia de un mayor número de hombres que buscaban un empleo para vivir dignamente.<sup>15</sup>

La mujer se resistía a aceptar el papel marginal y subsidiario al que los gremios la reducían, así que buscaron alternativas en nuevos oficios que podían realizarse en el hogar, como el encaje y el bordado, para poder compaginarlos con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Así fue como el trabajo a domicilio se extendió en los siglos XVII y XVIII. Sin embargo, la mecanización eliminó este tipo de trabajo por resultar poco competitivo respecto al de la fábrica.<sup>16</sup>

Los trabajos que desempeñaron mayoritariamente fueron el servicio doméstico y el de nodriza en las familias de clases acomodadas, así como el de comadrona o partera, sin embargo, a finales del siglo XVIII los cirujanos se les fueron imponiendo. Esta marginación institucional no significó que la mujer dejara de trabajar sino que lo hizo subsidiariamente y al margen de los gremios. No obstante, con el tiempo, el concepto de trabajo quedó unido al realizado fuera de la casa por el hombre, y las tareas desempeñadas por la mujer en el

---

<sup>15</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, op.cit., págs. 30-32.

<sup>16</sup> Cfr. Ibidem, págs. 32-36.

hogar dejaron de considerarse trabajo, quedando solapadas por la idea del amor y de la felicidad familiar.<sup>17</sup>

Posteriormente, empezaron a escucharse las primeras voces femeninas que reclamaban la igualdad de la mujer, así, Olympe de Gouges en 1791 elaboró su “Declaración de los Derechos de la Mujer y de la ciudadana”, que en su artículo VI reivindicaba la igualdad de la mujer en el trabajo. Y aunque estas demandas no tuvieron ninguna respuesta, en 1792 la inglesa Mary Wollstonecraft escribió “Vindicación de los derechos de la Mujer”, obra en la que defendía el derecho de la mujer a la educación, el trabajo y la vida pública.<sup>18</sup> *“Pedía que se les permitiera ejercer un oficio o profesión de modo que no dependieran financieramente de sus maridos”*<sup>19</sup>

## **2.4 LA MUJER EN LA EDAD CONTEMPORÁNEA**

En este apartado será muy interesante descubrir que aunque la mujer siguió su lucha para conseguir trabajo, éste no le aseguraba una vida digna, ya que a pesar de que había mayor demanda de su trabajo, éste no se remuneraba como el del hombre, y en muchas ocasiones se les explotaba con mayor dureza.

---

<sup>17</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “La mujer en la historia”, op.cit., págs. 36-38 y 45.

<sup>18</sup> Cfr. Ibidem, págs. 46 y 47.

<sup>19</sup> BENSADON, Ney. “Los derechos de la mujer”, op.cit., pág. 60.

En la primera mitad del siglo XIX, Europa experimentó un gran cambio tecnológico y político que permitió a la burguesía limitar el poder de la monarquía y abolir las trabas feudales que impedían el desarrollo del capitalismo. En este siglo eran muy pocas las mujeres que se incorporaban al trabajo industrial, pues la mayoría de ellas se dedicaban al servicio doméstico, la confección, los vestidos y la industria textil. Con el perfeccionamiento de las máquinas, las mujeres y los niños desplazaron a los obreros, ya que se les pagaba un salario inferior y se les explotaba con mayor facilidad. Sin embargo, con el desarrollo de la industria pesada se produjo una menor participación de la fuerza de trabajo femenina.<sup>20</sup>

En los inicios de la industrialización mujeres y niñas trabajaban en las minas de carbón sustituyendo a caballos y máquinas. Asimismo, se le encontraba mayoritariamente en las fábricas de tornillos y desempeñando la modistería, sector que estaba absolutamente desprotegido por la legislación y con jornadas laborales sumamente abusivas. Realizaba la confección en serie, difundándose el trabajo a domicilio, en el que trabajaban en la máquina desde las cinco de la mañana hasta las diez de la noche, hora en la que seguían con la aguja para no molestar a los vecinos hasta la media noche, para ganar diez céntimos por pieza. En el siglo XIX tomó auge el servicio doméstico como criadas, doncellas, niñeras, cocineras, institutrices y nodrizas, viéndose obligadas a abandonar a sus hijos.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. *“La mujer en la historia”*, op.cit., pág. 48-51.

<sup>21</sup> Cfr. Ibidem, págs.52-57.

Con motivo de la guerra de Crimea en 1854, nació la profesión de enfermera y otras se abrieron paso como dependientas de los grandes almacenes. Por otra parte, no se toleraba el embarazo de las trabajadoras y la jornada laboral era de diez a once horas y media. Numerosas mujeres decidieron trabajar como mecanógrafas o dactilógrafas, aunque hasta ese entonces la figura del secretario era masculina; la invención del teléfono permitió a las mujeres trabajar como telefonistas, y en 1869 en Estados Unidos se le aceptó como abogada. No se hizo esperar la manifestación de los hombres oponiéndose a que las mujeres trabajaran en la industria al considerar que les estaban robando sus puestos de trabajo, pronunciándose a favor de que la mujer desempeñara las funciones del hogar y de la procreación.<sup>22</sup>

Poco a poco fue aceptándose la realidad de que si las mujeres trabajaban era porque no podían dejar de hacerlo para subsistir. En París, los “Estatutos de la Sociedad Mutua de Obreros Encuadernadores” incorporaron en 1866 la igualdad de derechos entre trabajadores y trabajadoras, que fue ejemplo a seguir para otras asociaciones. En otros lugares, la insistente negativa a admitir a las trabajadoras a los sindicatos, las llevó a constituir sindicatos femeninos, aunque paulatinamente fueron absorbidos por el movimiento obrero.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, op.cit., págs. 61-64.

<sup>23</sup> Cfr. Ibidem, págs. 64-67.

## 2.5 LA MUJER EN EL SIGLO XX

En este apartado podremos apreciar que es hasta el siglo XX cuando se dan los movimientos feministas más fuertes gracias a que su mano de obra se requiere con mayor ímpetu debido a las grandes guerras que azotaron al mundo entero.

La primera incorporación en masa de la mujer al trabajo se dio durante la Primera Guerra Mundial, entre 1914 y 1918. Los gobiernos solicitaron a las mujeres ocupar los lugares de trabajo que los hombres abandonaron por los enfrentamientos bélicos. No obstante, al final de la guerra los poderes públicos volvieron a poner en marcha una campaña pero en sentido contrario, para presionar a las mujeres a fin de que abandonaran su trabajo y regresaran al hogar para cumplir con sus “tareas naturales”. Muchas dejaron el trabajo aliviadas por liberarse de la carga que suponía compaginar las largas jornadas laborales con el trabajo de la casa. Otras mujeres fueron desplazadas y obligadas a hacer las tareas que los hombres se negaban a realizar por ser rutinarias y más duras. Sin embargo, otras lucharon por conservar su puesto de trabajo, a pesar de que sus salarios volvieron a caer y se mantuvieron por debajo de los masculinos.<sup>24</sup>

Con la Segunda Guerra Mundial se volvió a repetir el esquema de años atrás. La expansión económica que le siguió, transformó el trabajo asalariado de la mujer. Aumentó la incorporación al trabajo de mujeres de más edad, así como

---

<sup>24</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, op.cit., págs. 68-72.



de las casadas, gracias a una nueva concepción del trabajo: éste era necesario y dignificaba a la mujer. Hubo un descenso de mujeres empleadas en el sector agrícola, que pasaron a la industria; asimismo, descendió el número de mujeres empleadas en el servicio doméstico, las nodrizas y en el textil, compensándose en sectores como la metalurgia, la industria eléctrica, la electrónica, la confección y la alimentación. A finales de los años setenta había más mujeres oficinistas, aunque este trabajo se devaluó con su feminización, pasando a estar mal pagado y situado por debajo de las categorías masculinas. También el comercio al por menor estaba en manos femeninas. Las mujeres de clase media fueron gradualmente accediendo a las profesiones liberales como la medicina, la ingeniería y la abogacía.<sup>25</sup>

Como podemos apreciar, a pesar de estos grandes avances, no desapareció la segregación sexual en el mercado de trabajo, porque las mujeres continuaron en las categorías inferiores, en los trabajos más rutinarios y peor remunerados. Esta desigualdad produjo una redefinición de la división de los trabajos entre la mujer y el hombre, las mujeres siguieron concentrándose en los sectores reconocidos socialmente como compatibles con su condición femenina. La nueva tecnología introducida en el hogar trajo como consecuencia un cambio en el tipo de tareas realizadas y en el tiempo dedicado a cada una de ellas, pero no una reducción global de las horas de trabajo. Con la reducción del servicio doméstico, se consiguió consolidar la figura de la esposa-madre, que hizo que la mujer se entregara completamente a las tareas familiares y del

---

<sup>25</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, op.cit., págs. 73-77.

hogar, y algunas otras tuvieron que sobrellevar la doble tarea del hogar junto con la jornada laboral.<sup>26</sup>

### **2.5.1 El movimiento de liberación femenina**

Las primeras luchas por los derechos de la mujer surgieron en la segunda mitad del siglo XIX, sin embargo quedó en un segundo plano la igualdad en el terreno laboral. En Europa la lucha por conseguir estos derechos comenzó hasta el siglo XX, cuando las mujeres cuestionaron por primera vez su papel social al rechazar su destino “natural” que se les atribuía desde finales del siglo XVIII; asimismo expresaron sus propósitos y rompieron los mitos que las habían relegado al silencio durante siglos.<sup>27</sup>

Ya desde la I Internacional, en septiembre de 1864, se reconoció que el trabajo de las mujeres era inevitable y se defendió la situación de las mujeres en calidad de madres exigiendo una reforma de las leyes para la protección de su fuerza de trabajo y de su salud. Posteriormente, las ideas de August Bebel influyeron a las mujeres de la II Internacional, al demostrar que la tarea histórica de la clase obrera estaba vinculada a la de la liberación de la mujer, por lo que ingresaron en los sindicatos, participaron activamente en las huelgas, movimientos de masa, manifestaciones y congresos mundiales.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Cfr. DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, op.cit., págs. 78-81.

<sup>27</sup> Cfr. Ibidem, págs. 82-89

<sup>28</sup> Cfr. KOLLONTAI, Alexandra. “*Mujer, historia y sociedad. Sobre la liberación de la mujer*”, op.cit., págs. 181-183.

Podemos señalar, de esta manera, que aunque las cuestiones legales no resuelven los grandes problemas que las mujeres tienen actualmente planteados, es incuestionable el proceso de reconocimiento de la mujer en la sociedad actual, lo que representa una de las grandes conquistas del siglo XX, momento histórico en el que el trabajo de la mujer ha llegado a representar una parte importante de la producción, carente de argumentos para que desaparezcan los factores que desencadenaron el crecimiento del trabajo femenino.

Apenas tenemos seis años en este nuevo siglo, pero sabemos que no hemos dejado de luchar, que el movimiento de liberación femenina no ha terminado, y la elaboración del presente tema de tesis es una muestra de ello. Lo importante es conseguir grandes avances para la defensa y protección de los derechos de las mujeres, como ser humano y en su calidad de madre. Por ello, insistimos, fue necesario incluir este capítulo que nos habla de una historia dura y pesada, que tendremos que valorar y tomar en cuenta para nunca permitir un retroceso.

## **CAPÍTULO 3. DERECHO AL TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

En el presente capítulo tocaremos el aspecto jurídico del derecho que tiene la mujer a trabajar y de la protección a su maternidad cuando se encuentra en activo en un trabajo, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, para lo que tendremos que señalar los principales ordenamientos que regulan ambas cuestiones.

### **3.1 EL DERECHO DE LA MUJER AL TRABAJO**

En este apartado estudiaremos el fundamento jurídico del derecho de la mujer a ejercer un trabajo, bajo los principios jurídicos de la igualdad de género y de la igualdad de oportunidades para las trabajadoras, que aunque no lo pareciera, implica una protección especial a la mujer en el ámbito laboral, en su calidad de grupo vulnerable.

#### **3.1.1 En el ámbito nacional**

En el derecho mexicano existen diversas disposiciones legales que abordan el derecho de la mujer a trabajar, sin embargo, son dos ordenamientos los que fundamentalmente tratan de proteger este derecho, la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” y la “Ley Federal del Trabajo”, ya que ambos,

como veremos, reconocen el principio de igualdad de género en el que se basa el derecho al trabajo.

### **3.1.1.1 En la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.**

La “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” constituye la Ley Suprema de nuestro país, puesto que en ella se establecen nuestros derechos fundamentales, tal como lo es el derecho de la mujer al trabajo.

- **Artículo 1° Constitucional**

Este precepto establece: *“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”*<sup>1</sup>. Con esto reconoce de forma clara y precisa el derecho a la igualdad que existe para todos los hombres dentro del territorio nacional. Sin embargo, con la reforma de enero de 2001 se buscó reforzar este principio al insertar una prohibición a la discriminación al expresar: *“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra*

---

<sup>1</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, 149ª edición, Ed. Porrúa, México, 2005, págs. 1 y 2

*la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*".<sup>2</sup> Con esta disposición encontramos un principio de seguridad jurídica frente a la discriminación a que se enfrenta la mujer en los diversos aspectos de su desarrollo social y humano, como lo es el ocuparse en un trabajo.

- **Artículo 4° Constitucional**

El artículo 4° constitucional establece la garantía de igualdad entre el hombre y la mujer al señalar: *"El varón y la mujer son iguales ante la ley."*<sup>3</sup>, por lo que, a nuestro parecer, conservan iguales derechos respecto de cualquier actividad que deseen realizar, donde podemos incluir el trabajo.

- **Artículo 5° Constitucional**

El artículo 5° constitucional establece: *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos"*<sup>4</sup>, con lo que señala el derecho al trabajo, así como el derecho a dedicarse a la actividad laboral que se desee, siempre que sea lícito. En este precepto encontramos implícitos los principios de igualdad y de no discriminación a que nos referimos en los artículos anteriores.

---

<sup>2</sup> *"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"*, op.cit., pág. 2.

<sup>3</sup> *Ibidem*, pág. 10.

<sup>4</sup> *Ibidem*, pág. 11.

- **Artículo 123 Constitucional**

El artículo 123 constitucional en su origen pretendió regular el equilibrio entre los factores de la producción, y de éstos con la intervención del Estado frente a la protección de los derechos de los trabajadores.<sup>5</sup> Esta igualdad equivale a la prohibición de practicar cualquier discriminación, segregación o preferencia en las relaciones laborales. El artículo 123 es parte de las llamadas “garantías sociales”, y establece el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, así como la igualdad en el trabajo para la mujer y el varón.<sup>6</sup>

Es importante señalar este precepto para los fines del presente apartado debido a que al regular el trabajo de las mujeres, al proteger su salud y su maternidad,<sup>7</sup> se rompe con la concepción de que el trabajo de las mujeres debe restringirse fundamentalmente a realizar actividades domésticas, y por ende, puede desempeñar otro tipo de actividades laborales remuneradas.

Este artículo nos maneja de manera implícita la igualdad de oportunidades laborales para la mujer, aunque esto tenga como consecuencia una mayor protección cuando se encuentra embarazada. Sin embargo, *“...dadas las persistentes prácticas de discriminación que se ejecutan contra la mujer trabajadora, a pesar de este artículo, se considera que sería pertinente integrar*

---

<sup>5</sup> Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”, Ed. Porrúa, México, 2004, págs. 167 y 168.

<sup>6</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “Derechos de las mujeres trabajadoras”, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001, pág. 15.

<sup>7</sup> Véase Infra, cap. 3.2

*al contenido del 123 una disposición expresa sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, así como sobre la no discriminación, lo que en la materia sería procedente en los términos de instrumentos que sobre el particular ha emitido la Organización Internacional del Trabajo”.*<sup>8</sup>

- **Artículo 133 Constitucional**

Este precepto establece el principio de supremacía constitucional y el orden jerárquico de aplicación de la legislación nacional, que como ya estudiamos, se implementa a partir de varios artículos también constitucionales<sup>9</sup>, cuyo análisis nos ayuda principalmente a entender dos cuestiones: primero, la importancia de que el derecho de la mujer al trabajo, fundado en los principios de igualdad de género y de oportunidades, se encuentre inserto en el texto constitucional por ser el pilar del que deben emanar todas las disposiciones de nuestro orden jurídico mexicano; y segundo, que respetar la Ley Suprema de toda la Unión, trae como consecuencia que el Estado tome las medidas necesarias para beneficiar a los grupos vulnerables, en este caso a la mujer, y más particularmente, a la mujer trabajadora.

---

<sup>8</sup> PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”, op.cit., pág. 170.

<sup>9</sup> Véase Supra, cap. 1.1.3.1 y 1.2.2



### 3.1.1.2 En la “Ley Federal del Trabajo”

La actual “Ley Federal del Trabajo” entró en vigor en 1970, se reformó en 1974, y en ella se muestra el interés del legislador por proteger a la mujer en materia laboral. A continuación señalaremos la manera en que la “Ley Federal del Trabajo” reconoce el derecho de la mujer a trabajar.

- **Artículo 3° de la “Ley Federal del Trabajo”**

El artículo 3° de la “Ley Federal del Trabajo” establece:

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

*No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”<sup>10</sup>*

Este precepto señala el principio de igualdad entre los y las trabajadoras, de conformidad con el artículo primero constitucional que ya estudiamos.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> “Ley Federal del Trabajo”, Ed. Sista S.A. de C.V., México, 2002, pág. 1.

<sup>11</sup> Véase Supra, cap. 3.1.1.1

- **Artículo 86 de la “Ley Federal del Trabajo”**

De la misma forma que el precepto anterior, el artículo 86 de la "Ley Federal del Trabajo" al establecer el principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual<sup>12</sup>, protege la igualdad de género en materia laboral.

- **Artículo 133 de la “Ley Federal del Trabajo”**

El artículo 133 de la Ley de la materia establece: *“Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo”...“VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes”*.<sup>13</sup>

En este precepto podemos observar la aplicación del principio de no discriminación contra la mujer trabajadora, acorde al derecho de la mujer a trabajar.

- **Artículo 154 de la “Ley Federal del Trabajo”**

El artículo 154 establece para los patrones la obligación de elegir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores que tengan responsabilidades familiares,<sup>14</sup> lo que resulta interesante si consideramos que en la actualidad es mayor el

---

<sup>12</sup> Cfr. “Ley Federal del Trabajo”, op.cit., pág. 13.

<sup>13</sup> Ibidem, pág. 22.

<sup>14</sup> Cfr. Ibidem, pág. 30.

número de mujeres que son cabeza de familia, o bien, que trabajan para apoyar el sostenimiento del hogar.

- **Artículo 164 de la “Ley Federal del Trabajo”**

El artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: *“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”*<sup>15</sup>, lo que manifiesta el interés del legislador de establecer el derecho a la igualdad frente a la ley del hombre y la mujer, y por lo tanto, la prohibición de la discriminación en razón del género.

### **3.1.2 En el ámbito internacional**

En el orden jurídico internacional existen instrumentos convencionales de carácter fundamental sobre derechos humanos que consignan derechos en igualdad de condiciones tanto para el hombre como para la mujer trabajadora, lo que de entrada nos habla del derecho de la mujer a trabajar, por ello, consideramos de gran importancia incluirlos en este apartado.

#### **3.1.2.1 La “Declaración Universal de los Derechos Humanos”**

La “Declaración Universal de los Derechos Humanos” menciona en su preámbulo la necesidad de las naciones de garantizar, entre otras cosas, la

---

<sup>15</sup> “Ley Federal del Trabajo”, op.cit., pág. 32.

igualdad de los derechos de hombres y mujeres, así como promover el progreso social y elevar el nivel de vida,<sup>16</sup> objetivos que son pilares fundamentales en la protección del derecho de la mujer a practicar una actividad profesional remunerada como los hombres, que trae como consecuencia la posibilidad de progreso y de elevar su calidad de vida, tanto la de ella como la de su familia.

- **Artículo 23 de la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”**

El artículo en estudio establece:

*“23.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*23.2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”<sup>17</sup>*

Ambos incisos señalan de manera clara y precisa el derecho al trabajo que incluye a las mujeres bajo el principio de igualdad de oportunidades y de condiciones laborales, principios que se ven reforzados posteriormente en el

---

<sup>16</sup> Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., pág. 60.

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *“Declaración Universal de los Derechos Humanos”*, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, en FIGUEROA, Luis Mauricio. *“Derecho Internacional”*, Ed. Jus México, México, 1991, pág. 384.

mismo artículo al señalar el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, así como el derecho a fundar sindicatos.<sup>18</sup>

### **3.1.2.2 El “Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales”**

Este documento de las Naciones Unidas entra a las disposiciones en materia de trabajo en su tercera parte, cuyo contenido establece que los Estados Parte en el Pacto reconocen el derecho al trabajo en los siguiente términos.

- **Artículo 6.1 del “Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales”**

*“Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”<sup>19</sup>*

- **Artículo 7 del “Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales”**

Este precepto establece el reconocimiento del derecho que tiene toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, entre otras cuestiones, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin

---

<sup>18</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. “*Declaración Universal de los Derechos Humanos*”, op.cit., pág. 384 .

<sup>19</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. “*Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales*”, ratificado por México el 23 de marzo de 1981, D.O. 12 de mayo de 1981, en PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. “*Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*”, op.cit., pág. 61.

distinción de ninguna especie, en particular, que se asegure a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.<sup>20</sup>

- **Artículo 2.2 del “Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales”**

Este artículo reafirma los preceptos anteriores al señalar el principio de no discriminación por cuanto a los derechos consignados en el Pacto, al establecer que los Estados Parte se comprometen a garantizar los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.<sup>21</sup>

### **3.1.2.3 La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” es otro documento elaborado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas que lucha por establecer mecanismos que garanticen el derecho al trabajo, en particular el de la mujer, ya que es el grupo que sufre mayor porcentaje de discriminación laboral.

---

<sup>20</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. “*Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales*”, op.cit., pág. 62.

<sup>21</sup> Cfr. Ibidem, págs. 62 y 63.

- **Artículo 11.1 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

Este precepto establece: *“Los Estados Parte 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.”*<sup>22</sup>

El artículo nos permite apreciar a todas luces el derecho de la mujer al trabajo en igualdad de condiciones que el varón, lo que nos demuestra una vez más que la mujer puede hacer valer este derecho en nuestro foro mexicano por tratarse de convenciones que vinculan al Estado Mexicano, además de que, como lo hemos visto, nuestros legisladores federales consideran estos convenios para emitir leyes nacionales acorde a las obligaciones contraídas en estos instrumentos de carácter internacional.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”*, del 18 de diciembre de 1979, D.O. 9 de enero de 1981, en CARBONELL, Miguel, MOGUEL, Sandra y PÉREZ PORTILLA, Karla. *“Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Textos básicos”*, Ed. Porrúa y Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2002, pág. 111.

<sup>23</sup> Véase Supra, cap. 3.1.1

### **3.1.2.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que protegen a la mujer trabajadora**

La Organización Internacional del Trabajo encabeza una importante función en la lucha contra la discriminación de la mujer y en la lucha por crear convenios internacionales que protejan, reconozcan y garanticen el efectivo ejercicio de los derechos de la mujer y la igualdad en el lugar de trabajo.

Los convenios que protegen a la mujer trabajadora son los siguientes:

- Convenio número 3, relativo al empleo de mujeres antes y después del parto.
- Convenio número 4 sobre el trabajo nocturno de mujeres.
- Convenio número 41 sobre trabajo nocturno de mujeres.
- Convenio número 45 sobre el empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas.
- Convenio número 89, sobre trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.
- Convenio número 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio número 103, sobre protección de la maternidad.



- Convenio número 111, relativo a la discriminación en el empleo u ocupación.
- Convenio número 156, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio número 171, relativo al trabajo nocturno.<sup>24</sup>

Todos estos Convenios ponen de manifiesto la importancia que tiene para la Organización Internacional del Trabajo proteger a la mujer trabajadora para evitar su discriminación en el campo laboral, sin embargo, México sólo tiene ratificados los siguientes: Convenio número 45, sobre el empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas; Convenio número 100, relativo a la igualdad entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; y Convenio número 111, sobre discriminación en la ocupación y en el empleo. Respecto a este último convenio, Lastra Lastra sostiene que su espíritu prevalece en la legislación del trabajo vigente en nuestro país, en los artículos 3º y 56.<sup>25</sup>

La Organización Internacional del trabajo, en su afán de proteger el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social,

---

<sup>24</sup> Cfr. PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., págs. 70-80.

<sup>25</sup> Cfr. Ibidem, pág. 82, y Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. *“La Discriminación en el empleo y el Convenio No. 111 de la OIT, Laboral No. 51”*, citado por CHARIS GÓMEZ, Roberto. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2000, pág. 70.

desarrolla estrategias de información y programas de acción positiva, para lograr una igualdad real y no sólo en documentos y leyes. Estos esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo tienen como consecuencia numerosos convenios y recomendaciones, así como programas de gran importancia como lo es el Programa “Más y mejores empleos para las mujeres mexicanas”, cuya entrada en vigor fue en junio de 1997 en Coahuila con las trabajadoras de las maquiladoras de exportación y con microempresarias del sector informal urbano de Guerrero, para lograr la equidad de género.<sup>26</sup>

### **3.2 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

En el presente apartado estudiaremos a la maternidad desde el punto de vista biológico y social, para posteriormente poder abordar la protección de la maternidad jurídicamente, con lo que podremos constatar los grandes avances en la materia, pero también aquellas lagunas que deben subsanarse para poder hablar de una total protección jurídica a la mujer en su papel procreador.

#### **3.2.1 La maternidad como hecho natural**

En medicina, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La gravidez se inicia con la fecundación

---

<sup>26</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., págs. 23 y 24.

y termina con el nacimiento del niño o niña, que en medicina se conoce como parto, pero también se le llama alumbramiento.<sup>27</sup>

Durante años la mujer vivió solamente para satisfacer el rol de madre que se le atribuía,<sup>28</sup> que por lo general se desprendía de sus actividades principales: ser objeto sexual del hombre y tener bajo su responsabilidad el cuidado de la casa y de los niños.<sup>29</sup>

Aún en nuestros días, se considera como un hecho “natural” la existencia del instinto maternal, por lo que una mujer que no desea tener hijos o quedar embarazada, que aborta o mata a su hijo, es tratada como un monstruo. El discurso del “instinto maternal” también contiene mensajes como el ser “buena madre”, que incluye el saber cómo criar, educar, alimentar y cuidar a los hijos e hijas.<sup>30</sup> Estas son las presiones culturales, psicológicas y sociales hacia la maternidad como destino único o, al menos, de mayor realización para las mujeres. Así es como este destino para las mujeres queda incuestionable y conforma el núcleo genérico de la identidad femenina, que permeará sus demás manifestaciones, como la del trabajo.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., págs. 48 y 49.

<sup>28</sup> Véase Supra, cap. 2.

<sup>29</sup> Cfr. GALEANA, Patricia. “*La condición de la mujer mexicana*”, Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México y Gobierno del Estado de Puebla, México, 1992, pág. 240.

<sup>30</sup> Cfr. CAAMAÑO MORÚA, Carmen y RANGEL, Ana Constanza. “*Maternidad, feminidad y muerte. La mirada de los otros frente a la mujer acusada de infanticidio*”, primera reimpresión, Ediciones de la Universidad de Costa Rica, Serie de Investigaciones Sociales, Costa Rica, 2002, págs. 87 y 90.

<sup>31</sup> Cfr. Ibidem, págs. 87 y 89.

Si bien la familia cumple la función de satisfacer las necesidades emocionales de los niños al protegerlos, amarlos y educarlos, desafortunadamente, todo esto queda a cargo casi exclusivamente de la mujer, quien si quiere desempeñar otras tareas, deberá realizar dos trabajos a la vez, uno pagado y otro gratuito. La injusticia persistirá en tanto la tarea de la casa siga siendo un problema privado y las mujeres sus responsables absolutas.<sup>32</sup>

*“La mujer actual vive una profunda crisis tratando de poner en juego los valores transmitidos por sus abuelas y teniendo ante sus ojos una realidad que la reclama, que la aleja de lo doméstico, que la une a su pareja en un trabajo común, en una creación que ya no sólo consiste en tener hijos y educarlos.”*<sup>33</sup>

Una mujer ya no se conforma con los “placeres de la maternidad y la crianza”, la mujer está inmersa en preocupaciones sociales y científicas, la mujer ama, estudia, goza, viaja, se independiza, ya no es un ser para la procreación, sino que ello es una parte de todas las facetas posibles de su persona, así que, si quiere hacerlo está en pleno derecho, siempre que se dé cuenta en qué condiciones, a costa de qué renunciamentos y con qué objetivos.<sup>34</sup>

Es de suma importancia tener presente que la condición fisiológica de la mujer y su complejión no son un impedimento para realizar un trabajo con eficiencia, lo que sucede igualmente cuando decide conjugar su vida laboral con la

---

<sup>32</sup> Cfr. VIDELA, Mirta. *“Maternidad, mito y realidad”*, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1990, pág. 201.

<sup>33</sup> Ibidem, pág. 205.

<sup>34</sup> Cfr. Ibidem, págs. 204 y 205.

maternidad, sin embargo, sí requiere de algunas consideraciones durante el período de gestación y del puerperio para cuidar su salud y la de su hijo o hija.

El Estado conoce la importancia biológica y social de la reproducción humana para la perpetuación de la especie, pero como de la misma forma reconoce la importancia de la igualdad de la mujer con el hombre en el campo laboral, trata de proteger ambos derechos elaborando preceptos que los vinculen de tal forma que el pleno ejercicio de uno no obstruya la posibilidad de ejercer el otro.

Más bien, es la sociedad la que rechaza el trabajo fuera del hogar, en la creencia de que los hijos quedan descuidados, o bien, que la esposa es insustituible en sus funciones de vigilancia doméstica y educación de los vástagos. Sin embargo, debe hacerse conciencia en que los problemas de abandono y desadaptación de los niños y adolescentes, obedecen a la falta de atención e incomprensión de sus problemas, que puede ocurrir indistintamente en los hogares de mujeres trabajadoras o no trabajadoras.<sup>35</sup>

### **3.2.2 En el ámbito nacional**

Previo al estudio de la protección de la maternidad en nuestro orden jurídico interno, es menester conocer que la “Ley General de Salud” en su artículo 61-I, considera a la maternidad como el embarazo, parto y puerperio; pero es el “Reglamento de los Servicios Médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social”

---

<sup>35</sup> Cfr. GALEANA, Patricia. “*La condición de la mujer mexicana*”, op.cit., pág. 237.

el que nos proporciona, en su artículo 28-II, el concepto legal de maternidad al indicar que es 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.<sup>36</sup> Solo resta señalar que el puerperio es el tiempo inmediato posterior al parto.<sup>37</sup>

### **3.2.2.1 En la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”**

La “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” es la encargada de sentar las bases mínimas sobre las que se deberá proteger la maternidad, por lo que es posible ampliar los horizontes de esta protección, siempre y cuando no se vulneren los principios fundamentales que ella establece.

- **Artículo 4° Constitucional**

Procrear o tener descendencia es un derecho para hombres como para mujeres, y así lo garantiza este precepto al establecer: *“Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”*.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *“Derechos de las mujeres trabajadoras”*, op.cit., págs. 48 y 53.

<sup>37</sup> Cfr. Ibidem, pág. 63.

<sup>38</sup> *“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”*, op.cit., pág. 10.

Por otro lado, el mismo precepto establece el derecho de toda persona a la protección de la salud,<sup>39</sup> lo cual está íntimamente relacionado con la protección de la maternidad, en tanto que al proteger a la mujer trabajadora en su embarazo, parto y lactancia, se está protegiendo su salud y la de su hijo o hija. En función de estos derechos, observaremos la existencia de los artículos siguientes.

- **Artículo 123 Constitucional**

En el apartado A, fracción V, del artículo 123 Constitucional, se establece la regulación del trabajo de las mujeres, y como valores fundamentales protege la salud y la maternidad: *“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”*.<sup>40</sup>

El derecho del trabajo es un área en donde las diferencias, o más bien, las funciones de carácter biológico, no pueden evitar ser consideradas, por ello,

---

<sup>39</sup> Cfr. “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, op.cit., pág. 10.

<sup>40</sup> Ibidem, pág. 158.

nuevamente vemos la protección a la maternidad en la fracción XV, en la que se señala la obligación del patrón a observar las normas sobre seguridad e higiene necesarias para proteger la salud y la vida de los trabajadores, así como la del producto de la concepción, en el caso de mujeres embarazadas.<sup>41</sup>

El mismo artículo dice en la fracción XXIX, que se expedirá una Ley de Seguridad Social, la cual comprenderá “...servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares”,<sup>42</sup> con lo que se podrá brindar protección a la maternidad y al derecho al trabajo.

Por cuanto al apartado B del artículo 123, fracción XI, se establece en su inciso a) la protección de la maternidad, al igual que el inciso c), que en términos generales establece lo mismo que la fracción V del apartado A, respecto a los derechos de la mujer trabajadora que se encuentre embarazada y lo relativo a la lactancia<sup>43</sup>, agregando que: “Además disfrutarán de asistencia médica u obstetricia, de medicinas, de ayudas para lactancia y del servicio de guarderías infantiles”.<sup>44</sup>

La igualdad jurídica entre hombres y mujeres debe reconocer la diferencia fisiológica entre ellos, y tratará a la mujer con las mismas consideraciones y

---

<sup>41</sup> Cfr. “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, op.cit., págs. 161 y 162.

<sup>42</sup> Ibidem, pág. 165.

<sup>43</sup> Cfr. Ibidem, pág. 169.

<sup>44</sup> Idem.



respeto que al varón, pero con atención particular con motivo de la maternidad, y precisamente durante el tiempo de procreación. Esta protección se justifica por los derechos mencionados: a la salud, a la organización y desarrollo de la familia, y a la maternidad como función social vital de continuación de la descendencia humana.<sup>45</sup>

### **3.2.2.2 En la “Ley Federal del Trabajo”**

La “Ley Federal del Trabajo” muestra el interés del legislador por proteger la maternidad, como queda claro al establecer la regulación a favor de la mujer respecto a su trato durante y después del embarazo.

- **Artículo 127, fracción IV de la “Ley Federal del Trabajo”**

Este precepto establece la protección del trabajo de las mujeres que son madres, de la siguiente manera: *“Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo”*,<sup>46</sup> para efectos del reparto de utilidades.

---

<sup>45</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *“Derechos de las mujeres trabajadoras”*, op.cit., pág. 50.

<sup>46</sup> *“Ley Federal del Trabajo”*, op.cit., pág. 19.

- **Título V de la “Ley Federal del Trabajo”**

El Título V de la “Ley Federal del Trabajo” regula el trabajo de las mujeres de forma específica, y en él se observa el interés sobre la protección a la maternidad, tal como se establece en su artículo 165, que a la letra dice: *“Las modalidades que se consignan en este Capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad”*.<sup>47</sup> Debemos considerar que *“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”*.<sup>48</sup>

A continuación mencionaremos los principales derechos de la mujer durante el embarazo:

- No debe realizar labores insalubres o peligrosas, ni trabajo nocturno industrial (artículo 166). Debe entenderse por labores insalubres o peligrosas las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto (artículo 167).

---

<sup>47</sup> “Ley Federal del Trabajo”, op.cit., pág. 32.

<sup>48</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “Derechos de las mujeres trabajadoras”, op.cit., pág. 53.

- No debe ocuparse en jornadas después de las diez de la noche en establecimientos comerciales o de servicio (artículo 167).
- No debe desempeñar horas extraordinarias (artículo 167).
- No debe realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como: levantar, tirar o empujar grandes pesos, actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes, funciones que las hagan estar paradas durante mucho tiempo, y los trabajos que puedan alterar su estados psíquico o nervioso, como puede ser el trabajo de vigilancia, o que requiera de constante tensión (artículo 170, fracción I).
- Tiene derecho a descansar durante seis semanas anteriores a la fecha del parto, con el disfrute de su salario íntegro (artículo 170, fracción II y V).
- En caso de requerirlo, ese descanso puede prorrogarse hasta por sesenta días, percibiendo el 50% de su salario. (artículo 170, fracción III y V).<sup>49</sup>

La madre trabajadora deberá avisar al patrón de su embarazo y presentar el certificado médico que lo acredite, para que si realiza actividades que pongan en riesgo su salud y la de su hijo, la reubiquen temporalmente en otras

---

<sup>49</sup> Cfr. “*Ley Federal del Trabajo*”, op.cit., págs. 32 y 33.

actividades, en el entendimiento de que después del nacimiento o de la lactancia, la trabajadora deberá volver a su trabajo acostumbrado.<sup>50</sup>

Después del embarazo, también goza de los siguientes derechos:

- Debe disfrutar del descanso posnatal, por lo menos durante seis semanas después del parto (artículo 170, fracción II).
- Disfrutar de la remuneración íntegra, durante ese descanso (artículo 170, fracción V).
- 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 posteriores al parto, recibiendo el 50% de su salario (artículo 170, fracción III y V).
- Conservará su puesto de trabajo, hasta por un año después de la fecha del parto sin el goce del salario (artículo 170, fracción VI).
- Disfrutará de dos descansos de media hora cada uno, durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa (artículo 170, fracción IV).
- Gozará de que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales (artículo 170, fracción VII).
- Los patronos deben mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres (artículo 172).

---

<sup>50</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., pág. 59.

- Podrán acceder a los servicios de guardería infantil que se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social.<sup>51</sup>

Como vemos, la fecha de licencia se determina con el parto, la cual se fija por el médico que atiende a la trabajadora, pero como puede ser imprecisa, se podrá mover de acuerdo con las necesidades biológicas de la madre. La trabajadora podrá negociar con el patrón que el descanso prenatal lo goce después del parto para juntar los días con el descanso posnatal, lo que resulta más cómodo para algunas madres. No obstante, el patrón no está obligado a aceptar y, en todo caso, será necesaria la autorización del médico responsable para evitar daños en su salud. En caso de arreglo, es importante hacerlo constar por escrito para evitar descuentos, sanciones o hasta despidos injustificados. Las modalidades de estos permisos, siempre y cuando favorezcan a las trabajadoras o éstas acepten, podrán pactarse previamente en los contratos de trabajo.<sup>52</sup>

De la misma forma, cuando la Ley se refiere a dos descansos de media hora cada uno para alimentar a los menores, 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, o bien, salir una hora antes de su horario normal.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Cfr. “*Ley Federal del Trabajo*”, op.cit., pág. 33.

<sup>52</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., pág. 57.

<sup>53</sup> Cfr. *Ibidem*, pág. 63.

En relación con los derechos que comprende el servicio de guardería, podemos mencionar que *“...el servicio es para los “niños de primera infancia”, a partir de los 42 días en que termina el período de descanso después del parto y hasta la edad escolar. Los menores reciben alimentación, aseo, cuidado de salud, educación y recreación”*.<sup>54</sup>

- **Artículo 995 de la “Ley Federal del Trabajo”**

El artículo 995 expresa la sanción que se impondrá al patrón en caso de incumplimiento de los preceptos que establece la “Ley Federal del Trabajo”, en los términos siguientes: *“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, calculado en los términos del artículo 992”*.<sup>55</sup>, en relación a la obligación que tiene el patrón consignada en el artículo 132, fracción XXVII, de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.<sup>56</sup>

Con estos artículos se demuestra la importancia que tiene el respeto de las normas laborales dirigidas a la protección de la mujer y de su maternidad; asimismo, nos proporciona las armas suficientes para defendernos de cualquier arbitrariedad, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

---

<sup>54</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *“Derechos de las mujeres trabajadoras”*, op.cit., pág. 65.

<sup>55</sup> *“Ley Federal del Trabajo”*, op.cit., pág. 191.

<sup>56</sup> Cfr. Ibidem, pág. 22.

### 3.2.2.3 En la “Ley del Seguro Social”

Es de suma importancia estudiar lo relativo a la protección de la maternidad en la “Ley del Seguro Social”, ya que en ella se establecen pautas que coadyuvarán con los lineamientos que ya estudiamos de la “Ley Federal del Trabajo” para entender un enfoque global de la protección que se brinda.

Debemos tener presente que el Instituto Mexicano del Seguro Social es una institución autónoma que opera con aportaciones hechas cada dos meses por el gobierno, los patrones y los trabajadores mismos, por eso se dice que el sistema es tripartito.<sup>57</sup> Sin embargo, el patrón es quien tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores al régimen de seguridad social que les corresponda, y su falta de inscripción los hace responsables de todas las obligaciones de seguridad social, además de que tendrán que cubrir los daños y perjuicios ocasionados a la trabajadora; esto también ocurre cuando la inscribe con un salario inferior al que efectivamente percibe.<sup>58</sup>

- **Artículo 85 de la “Ley del Seguro Social”**

En este precepto se establece que el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto Mexicano del Seguro Social certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable de

---

<sup>57</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., pág. 60.

<sup>58</sup> Cfr. Ibidem, págs. 59 y 60.

parto, la que servirá de base para el cómputo de las licencias y del disfrute del subsidio.<sup>59</sup>

*“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”.*<sup>60</sup>

- **Artículo 94 de la “Ley del Seguro Social”**

El Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará a la asegurada, en caso de maternidad, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- Asistencia obstétrica;
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.<sup>61</sup>

*“La asistencia obstétrica, en los términos del artículo 28 del Reglamento de los Servicios Médicos del IMSS (sic), son las acciones médicas o quirúrgicas que*

---

<sup>59</sup> Cfr. “Ley del Seguro Social”, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2001, pág. 186.

<sup>60</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “Derechos de las mujeres trabajadoras”, op.cit., pág. 58.

<sup>61</sup> Cfr. “Ley del Seguro Social”, op.cit., pág.189.



*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*".<sup>62</sup>

- **Artículo 101 de la “Ley del Seguro Social”**

*“La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo*”.<sup>63</sup>

El pago del salario que corresponde al patrón<sup>64</sup>, se cambia por un subsidio por la misma cantidad que paga el Instituto Mexicano del Seguro Social. Cuando la trabajadora perciba este subsidio, el patrón queda liberado de esta obligación, hasta los límites establecidos por la “Ley Federal del Trabajo”, según lo establece el artículo 103 de la “Ley del Seguro Social”.<sup>65</sup>

Para que la trabajadora tenga derecho a este subsidio, deberá cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, también deberá certificar su embarazo y la fecha probable del parto, y finalmente deberá abstenerse de ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los períodos

---

<sup>62</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., pág. 63.

<sup>63</sup> Ibidem, pág. 191.

<sup>64</sup> Véase Supra, cap. 3.2.2.2, Título V de la “Ley Federal del Trabajo”.

<sup>65</sup> Cfr. “*Ley del Seguro Social*”, op.cit., pág. 191.

anteriores y posteriores al parto (artículo 102).<sup>66</sup> En caso de no haber cubierto las cotizaciones, el patrón quedará a cargo del pago del salario íntegro (artículo 103).<sup>67</sup>

### **3.2.3 En el ámbito internacional**

En este apartado hablaremos de los principales instrumentos de carácter internacional que hacen mención especial a la protección que se debe brindar a la maternidad.

#### **3.2.3.1 La “Declaración Universal de los Derechos Humanos”**

El artículo 25 señala que toda persona tiene derecho a un nivel adecuado que le asegure, al igual que a su familia, la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.<sup>68</sup> Por ello, en su segundo párrafo señala: *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”*.<sup>69</sup>

Sin más especificaciones que el reconocimiento de que la maternidad debe tener cuidado y asistencia especial, la “Declaración Universal de los Derechos

---

<sup>66</sup> Cfr. *“Ley del Seguro Social”*, op.cit., pág. 191 .

<sup>67</sup> Cfr. Ibidem, pág. 192.

<sup>68</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *“Declaración Universal de los Derechos Humanos”*, aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, en FIGUEROA, Luis Mauricio. *“Derecho Internacional”*, op.cit., pág. 384.

<sup>69</sup> Idem.

Humanos” da la pauta para observar la importancia que debe tener la regulación de este hecho jurídico en las legislaciones de todo el mundo.

### **3.2.3.2 El “Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales”**

Por una lado, señala en su artículo 9° el reconocimiento del derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social,<sup>70</sup> hecho que está estrechamente vinculado con una mejor protección de la maternidad. Por otro lado, nos señala en su artículo 10.2, la necesidad y obligación que existe de proteger a la madre trabajadora, en los términos siguientes: *“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”*.<sup>71</sup>

### **3.2.3.3. La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” establece de manera clara y precisa el propósito de proteger a

---

<sup>70</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *“Pacto de Derechos Políticos, Sociales y Culturales”*, ratificado por México el 23 de marzo de 1981, D.O. 12 de mayo de 1981, en PÉREZ CONTRERAS, Ma. de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, op.cit., pág. 62.

<sup>71</sup> Idem.

la maternidad, ya que constituye un factor trascendente de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral.

- **Artículo 11.1 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

Este documento internacional menciona en su artículo 11.1, inciso f), que los Estados Parte adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarle, en igualdad de condiciones que los hombres, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.<sup>72</sup>

- **Artículo 11.2 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” va más allá que los otros dos instrumentos que anteriormente mencionamos, ya que brinda protección a la maternidad con mayor detenimiento en su artículo 11.2, que a la letra dice:

---

<sup>72</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, del 18 de diciembre de 1979, D.O. 9 de enero de 1981, en CARBONELL, Miguel, MOGUEL, Sandra y PÉREZ PORTILLA, Karla. “Derecho Internacional de los Derechos Humanos”. *Textos básicos*, op.cit., pág. 111.

*“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.”<sup>73</sup>*

Observamos que el derecho mexicano contempla la mayoría de estos principios de protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo, sin embargo, aún

---

<sup>73</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, op.cit., págs. 111 y 112.

falta el mecanismo que permita hacer efectiva esta regulación y no se conviertan tan sólo en un ideal.

- **Artículo 12.2 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

Establece en su artículo 12.2 el compromiso de garantizar a la mujer servicios médicos apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y asegurándole una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.<sup>74</sup>

- **Artículo 16 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**

Finalmente, el inciso e) del artículo 16, establece el mismo derecho que el artículo 4° de nuestra “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”<sup>75</sup>, es decir el derecho de la mujer, en igualdad con los hombres, a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos, además, a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permita ejercer estos derechos.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, op.cit., pág. 112.

<sup>75</sup> Véase Supra, cap. 3.2.2.1

<sup>76</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, del 18 de diciembre de 1979, D.O. 9 de enero de 1981, en CARBONELL, Miguel, MOGUEL, Sandra y PÉREZ PORTILLA, Karla. “Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Textos básicos”, op.cit., pág. 114.

### **3.2.3.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que protegen la maternidad**

Existen varios Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección y seguridad social de la maternidad, así como de las responsabilidades familiares.

- **Convenios número 3, 103 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo**

El “Convenio número 3, relativo al empleo de mujeres antes y después del parto”, que entró en vigor el 13 de junio de 1921,<sup>77</sup> señala la necesidad de tomar medidas y estrategias a favor del trabajo femenino con motivo de la maternidad. Este Convenio se revisó en 1952 por el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, que entró en vigor el 7 de septiembre de 1955,<sup>78</sup> y que en la actualidad cuenta con 32 ratificaciones y 8 denuncias<sup>79</sup>; las denuncias que se han hecho son a propósito de la creación del “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la

---

<sup>77</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 3, relativo al empleo de mujeres antes y después del parto, 1919*”, Washington, 28 de noviembre de 1919, S.R., en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

<sup>78</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952*”, adoptado el 28 de junio de 1952, S.R., en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

<sup>79</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios Ratificados, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

maternidad”, que entró en vigor el 07 de febrero del 2002,<sup>80</sup> y que cuenta con 13 ratificaciones a la fecha.<sup>81</sup>

El propio “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” establece en su artículo 16 que mientras cada Estado Miembro no ratifique el nuevo convenio revisor, aquél continuará en vigor en su forma y contenido actuales.<sup>82</sup> Esta es la razón por la que el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, que estudiaremos en el capítulo cuatro, sigue vigente para 33 países miembros, y tan sólo 12 países se rigen actualmente por el “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”.

- **Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo**

El “Convenio número 102, sobre la seguridad social, (norma mínima) 1952”, ratificado por México, establece la obligación de brindar atención médica-obstétrica a la trabajadora en caso de embarazo, parto y sus consecuencias, y la hospitalización cuando fuere necesaria.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*” Ginebra, 15 de junio de 2000, S.R., en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

<sup>81</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios Ratificados, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

<sup>82</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952*”, op.cit., s/pág.

<sup>83</sup> Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “*Derechos de las mujeres trabajadoras*”, op.cit., pág. 52.



## **CAPÍTULO 4. GARANTÍA DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO PARA LA MUJER QUE EJERCE SU DERECHO A LA MATERNIDAD A LA LUZ DEL CONVENIO NÚM. 103 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

### **4.1 ESTUDIO DEL CONVENIO NÚMERO 103 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

El “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, como ya lo estudiamos en el capítulo anterior,<sup>1</sup> es el convenio que cuenta con el mayor número de ratificaciones a la fecha, ya que para 32 países miembros de la Organización Internacional del Trabajo se mantiene en vigor, aún cuando en el año 2000 se revisó por el “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”.

El principal motivo de que el presente trabajo de tesis se enfoque al estudio del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” de 1952, obedece a que sigue siendo el convenio que se aplica mayoritariamente en el mundo, respecto al “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, pero no por esto dejamos de lado al nuevo convenio revisor, que si bien no introdujo grandes cambios en lo general, sí desarrolla una nueva propuesta en cuanto a la conservación del empleo para la mujer trabajadora, nuestro principal tema de estudio.

---

<sup>1</sup> Véase Supra, cap. 3.2.3.4

#### 4.1.1 Adopción del Convenio

En la sesión de la Conferencia número 35 del 28 de junio de 1952, se adoptó El “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, que revisó al “Convenio número 3, relativo al empleo de mujeres antes y después del parto”, y cuya entrada en vigor fue hasta el 7 de septiembre de 1955. En el año 2000 se revisó por el “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, sin embargo, sigue siendo el convenio con mayor número de ratificaciones, lo que lo ubica como el Convenio de mayor aplicación entre los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>2</sup>

Desafortunadamente, México no figura entre los países que tienen ratificados alguno de estos dos Convenios que protegen a la maternidad, de hecho, pudimos observar en el capítulo anterior<sup>3</sup> que la legislación nacional sigue el modelo de la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” de 1917 y no hay avances en el materia desde entonces, lo que se traduce en un atraso político-legislativo, social, cultural y económico, que podría dejarse en gran parte en el pasado si se ratificara el nuevo convenio revisor del año 2000, que como veremos en su análisis, cuenta con un gran avance, por lo menos, respecto de la protección que guarda en nuestro país.

---

<sup>2</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952*”, adoptado el 28 de junio de 1952, S.R., en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

<sup>3</sup> Véase Supra, cap.3.2.2

#### **4.1.2 Objetivo del Convenio**

Como su propia denominación lo indica, el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, se aboca a proporcionar las principales pautas que protegen a la mujer cuando está embarazada.

La principal meta de la Organización Internacional del Trabajo es que los países miembros que la integran, contemplen este marco internacional en sus legislaciones nacionales, primero mediante su ratificación, y después, adecuando su normativa interna a lo establecido en el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, o actualmente al nuevo convenio revisor del año 2000.

Es de suma importancia destacar que el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” y el nuevo convenio revisor, incluyen principios mínimos de protección al embarazo de la mujer trabajadora, pero no restringen a los países que los ratifican a ceñirse exclusivamente a estos puntos, ya que están en libertad de ofrecer más y mejores ventajas a la mujer durante el embarazo. Esto quiere decir que se pueden incluir normas que beneficien más a la maternidad, y se debe cuidar, a contrario sensu, que no sean inferiores a las establecidas en los convenios relativos de la Organización Internacional del Trabajo.

### 4.1.3 Principales puntos del Convenio

En este apartado estudiaremos el contenido del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, para poder compararlo en el siguiente apartado con el nuevo convenio revisor del año 2000. La finalidad del presente análisis es conocer cuáles fueron los cambios, si realmente se traducen en un desarrollo integral a la protección de la maternidad o si aún falta mucho por hacer en la materia, en particular, en el tema de la presente investigación, en la conservación del empleo para la mujer trabajadora que ejerce su maternidad.

En principio, el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” señala en su artículo primero que *“...se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.”*<sup>4</sup> Este concepto hizo necesario incluir el significado de empresa industrial, de trabajo no industrial y de trabajo agrícola, lo que derivó en una lista ejemplificativa y no limitativa de cada uno de estos trabajos, y además, señala que en todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952”, op.cit., s/pág.

<sup>5</sup> Cfr. Idem

Posteriormente, en su artículo segundo, establece que para efectos del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, “...*el término **mujer** comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término **hijo** comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.*”<sup>6</sup>

Así, toda mujer empleada en alguno de los trabajos que describe el propio Convenio, y en ejercicio de su maternidad, tendrá derecho a las prestaciones que mencionaremos a continuación.

#### **4.1.3.1 Duración del descanso**

En términos del artículo tercero del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, “...*toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.*”<sup>7</sup>

La duración del descanso de maternidad a que se refiere, será de doce semanas, por lo menos. Una parte de este descanso será tomado obligatoriamente después del parto, siendo fijada su duración por la legislación nacional, que en ningún caso deberá ser inferior a seis semanas.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952*”, op.cit., s/pág.

<sup>7</sup> Idem

<sup>8</sup> Cfr. Idem.

También señala la posibilidad de que el resto del período total de descanso, diverso del descanso obligatorio después del parto, sea flexible conforme a las necesidades de la madre, ya que podrá tomarlo antes de la fecha presunta del parto, o después que expire el descanso obligatorio después del parto, o en su caso, una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.<sup>9</sup>

En el caso de la legislación mexicana, como lo estudiamos en el capítulo anterior,<sup>10</sup> se establecen los descansos con motivo de la maternidad, acorde a lo prescrito en este Convenio, sin embargo, la flexibilidad para tomar el descanso prenatal después del descanso obligatorio posnatal, siempre estará sujeto a la aceptación del empleador.

#### **4.1.3.1.1 Descanso adicional**

Son tres las posibles causas por las que se podrá gozar de un descanso adicional durante el embarazo de la mujer trabajadora que estudiaremos a continuación:

- La primer causa se presenta cuando el parto sobreviene después de la fecha presunta, ya que en tal caso, el descanso tomado antes del parto

---

<sup>9</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad, (revisado), 1952*”, op.cit., s/pág.

<sup>10</sup> Véase Supra, cap. 3.2.2.2

deberá prolongarse hasta la verdadera fecha del mismo, sin perjuicio del mencionado descanso puerperal obligatorio.

- La segunda causa hace referencia a que, como consecuencia del embarazo, se presente alguna enfermedad para la que sea necesaria un descanso prenatal suplementario, cuya duración máxima deberá ser fijada por la autoridad competente en el ámbito nacional, siendo indispensable presentar certificado médico que avale tal enfermedad.
- La tercer causa también alude al caso de enfermedad, pero cuando se presenta como consecuencia del parto, razón por la que tendrá derecho a la prolongación del descanso puerperal, cuya duración máxima también deberá ser fijada por la autoridad competente en el ámbito nacional, siendo indispensable presentar, de la misma forma, certificado médico que avale esa situación.<sup>11</sup>

En el caso de México, los descansos adicionales también están contemplados, de hecho, con goce de sueldo, como lo vimos en el capítulo anterior.<sup>12</sup>

#### **4.1.3.2 Prestaciones durante el embarazo y parto**

Durante la ausencia de la mujer trabajadora, conforme al tiempo de los descansos señalados, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y

---

<sup>11</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952*”, op.cit., s/pág.

<sup>12</sup> Véase Supra, cap. 3.2.2.2

prestaciones médicas, ambas, concedidas en virtud de un sistema de seguridad social obligatorio o con cargo a los fondos públicos.<sup>13</sup>

El “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” establece en su artículo cuatro lo siguiente:

- Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, y deberán ser suficientes para garantizar la manutención de la mujer y de su hijo en un nivel de vida adecuado. Cuando las prestaciones en dinero estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de ellas.
- Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto, así como la hospitalización cuando sea necesaria, debiendo ser prestadas por un especialista en la materia. Asimismo, debe respetarse la libre elección del médico y del hospital público o privado, que haga la trabajadora.<sup>14</sup>

Tanto las prestaciones en dinero como las prestaciones médicas deberán ser concedidas de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas; en caso de no reunir dichas condiciones, tendrá derecho a recibir,

---

<sup>13</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952*”, op.cit., s/pág.

<sup>14</sup> Cfr. Idem



conforme a este Convenio, prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública.<sup>15</sup>

Es menester señalar que, *“...en ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea”*.<sup>16</sup>

Podemos observar que, en este sentido, la legislación interna prevé las prestaciones médicas y en dinero que señala el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, excepto cuando se tienen que cubrir con cargo a los fondos de asistencia pública. En todo caso, la tarea consistiría en mejorar ambas prestaciones para que, efectivamente, garanticen un nivel decoroso de vida tanto de la mujer como la de su hijo y para que la asistencia médica u hospitalaria sea de mejor calidad.

#### **4.1.3.3. Período de lactancia**

Si una mujer lacta a su hijo, según lo establecido en el artículo cinco del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos, y la duración de cada uno de ellos estará determinada por la legislación nacional.

---

<sup>15</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952”*, op.cit., s/pág.

<sup>16</sup> Idem.

Las interrupciones del trabajo para efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y deberán remunerarse como tales.<sup>17</sup>

En México se contemplan dos períodos de interrupción al trabajo con motivo de la lactancia, los cuales se establecen de media hora cada uno, con la posibilidad de juntar ambos en uno solo; asimismo, se permite su movilidad en el momento del día que a la madre mejor le acomode, siempre y cuando el empleador acepte esta situación.<sup>18</sup>

#### **4.1.3.4 Garantía de conservación del empleo**

El “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” establece en su artículo seis: *“Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.”*

Cuando este artículo habla de la ausencia de una mujer en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, se refiere a la ausencia laboral que se genera por el goce de los descansos a que tiene derecho la trabajadora como consecuencia de su embarazo, cuya duración ya estudiamos

---

<sup>17</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad,(revisado), 1952”, op.cit., s/pág.

<sup>18</sup> Véase Supra, cap. 3.2.2.2

en este capítulo.<sup>19</sup> Así pues, el artículo en referencia establece la prohibición para el empleador de despedir a la mujer trabajadora cuando se ausenta en razón de estos descansos de maternidad bajo dos supuestos:

- Cuando se le haga el comunicado de despido durante dicha ausencia.
- Cuando el comunicado de despido se le haga de tal suerte que venza durante el goce de cualquier descanso de maternidad.

Como podemos observar, la garantía de conservar el empleo para la mujer trabajadora durante el embarazo, es reducida, de hecho, sólo se considera ilegal su despido cuando se le comunica en su ausencia o cuando se hace de tal manera que el plazo expire durante dicha ausencia. Sin embargo, nada se dice del período posterior al descanso obligatorio después del parto, que al conllevar otras prestaciones en favor de la maternidad, resulta incómodo para el empleador sostener la relación laboral, es más, nada se habla de la seguridad que debe existir para la trabajadora de regresar a su mismo puesto de trabajo y bajo las mismas circunstancias.

La que hoy denominamos “garantía de conservación del empleo”, a la luz del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, no es en realidad una garantía como tal, debido a que no considera todas las posibilidades de despido injustificado que se pueden presentar en la realidad social de la mujer trabajadora embarazada, ni tampoco considera una forma

---

<sup>19</sup> Véase Supra, cap. 4.1.3.1

legal más sencilla y más justa de enfrentar esta problemática, es simplemente una propuesta de protección del empleo en una de las formas más limitadas y precarias que pueden existir. Como veremos más adelante, el nuevo convenio revisor va más allá de lo que establece el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, al señalar otros supuestos de despido ilegal, asimismo, prevé otras posibilidades de protección a la mujer entorno a su empleo, que si bien no terminan por cubrir el entorno discriminatorio que se presenta, sí por lo menos reúne más elementos de apoyo a la verdadera garantía de conservación del empleo.

#### **4.2 PRINCIPALES DIFERENCIAS CON EL CONVENIO NÚMERO 183 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

El “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad” se adoptó en la sesión de la Conferencia número 88, en Ginebra, el 15 de junio del 2000; entró en vigor el 07 de febrero del 2002 y tuvo como objetivo la revisión del “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” de 1952<sup>20</sup>; actualmente cuenta con 12 ratificaciones de los países miembro de la Organización Internacional del Trabajo,<sup>21</sup> y probablemente siga en aumento el número de países que lo ratifiquen, ya que se luchó por crear una protección más amplia para la maternidad de la mujer

---

<sup>20</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*” Ginebra, 15 de junio de 2000, S.R., en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

<sup>21</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios Ratificados, <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>

trabajadora, que aunque no de manera integral, sí cuenta con ciertos rasgos de evolución y de desarrollo, que a continuación analizaremos.

El convenio revisor del año 2000 no modificó en esencia al “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, sino solamente en los puntos que a continuación estudiaremos, en el entendido de que todo a lo que no se hace referencia, quedó en los mismos términos:

- En su primer artículo también establece el concepto de mujer y el concepto de hijo, pero de una manera más amplia al considerar que: “A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término **hijo** a todo hijo, sin ninguna discriminación.”<sup>22</sup> A diferencia del concepto que nos proporcionaron anteriormente en el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, que indicaba la igualdad de la mujer, sin discriminación respecto de su edad, nacionalidad, raza, creencia religiosa o estado civil, este concepto incluye todo tipo de discriminación, sin tratar de enunciar solamente algunas de sus formas, pues con ello limitaban la gama tan variada de hechos discriminatorios que se presentan en la realidad social. Lo mismo sucedía con el concepto de hijo, que en el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” pretendía ignorar, solamente, las diferencias entre un hijo

---

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000”, op.cit., s/pág.

nacido dentro del matrimonio y un hijo nacido fuera de él, olvidándose de otros tipos de discriminación de los que podían ser víctimas. En el nuevo “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad” se trató de subsanar este error al abarcar en el concepto a todo hijo, sin ninguna discriminación.<sup>23</sup>

- En su artículo dos establece que el Convenio se aplicará a todas las mujeres empleadas, incluyendo las formas atípicas de trabajo independiente, con lo que elimina la numerosa lista de trabajos industriales, no industriales y agrícolas en los que se podía desempeñar la mujer, señalados en el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”. Asimismo, establece que los países miembro podrán excluir total o parcialmente de la aplicación de este Convenio a determinadas categorías de trabajadores, cuando dicha aplicación plantee problemas especiales de particular importancia. No obstante, deberán explicar los motivos de aquella exclusión, así como las medidas adoptadas con el fin de aplicar progresivamente el Convenio a esas categorías de trabajadores.<sup>24</sup>
- En su tercer artículo introduce una nueva forma de proteger la salud de la mujer embarazada o lactante, que consiste en que se adopten las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras no sean obligadas a desempeñar un trabajo perjudicial o que conlleve un riesgo

---

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*”, op.cit., s/pág.

<sup>24</sup> Idem

significativo para su salud o la de su hijo, previa calificación de la autoridad competente.<sup>25</sup>

- En el artículo cuatro señala, al igual que el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, que toda mujer a la que se aplica este Convenio, tendrá derecho, mediante presentación de certificado médico que indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad, con una duración de por lo menos catorce semanas. La diferencia radica en la duración del período, ya que se aumentaron dos semanas más a las que se establecían anteriormente. Asimismo, se adopta una nueva obligación para los países miembro de indicar en una declaración anexa a su ratificación, la duración de la licencia señalada, y prevé que podrán extenderla, mediante otra declaración.
- En su artículo seis indica que se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias a toda mujer que ejerce su licencia de maternidad, como también lo señala el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, sin embargo, a diferencia de éste, prevé que si el monto de estas prestaciones pecuniarias se fijan por métodos que no sean las ganancias anteriores, deberán ser del mismo orden de magnitud. Consideramos que, ante la variedad de métodos que utilizan los países miembro para fijar las prestaciones pecuniarias, se pretende que de ninguna manera sean perjudiciales a la mujer trabajadora, y así se pueda cumplir con el ideal de garantizar un nivel adecuado de vida tanto para

---

<sup>25</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*”, op.cit., s/pág.

ella como para su hijo o hija, por ello, el artículo siete señala que se considerará cumplida esta disposición cuando el monto de las prestaciones pecuniarias sea, por lo menos, equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional; sin embargo, se deberá explicar el motivo e indicar las medidas que a futuro se adoptarán para aumentar progresivamente el monto de estas prestaciones. Por otra parte, el propio artículo seis señala, que todo miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de mujeres a las que se aplica este Convenio.<sup>26</sup>

- El mismo artículo seis también establece otra diferencia respecto al “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad”, ya que al señalar que el empleador no está personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplea, como anteriormente se señalaba, agrega dos excepciones: cuando la legislación o prácticas nacionales así lo prevean, o cuando se acuerde posteriormente a nivel nacional.<sup>27</sup>
- En el artículo nueve se establece un importante avance en materia laboral como protección de la maternidad que en el “Convenio número 103, relativo a la protección de la maternidad” no se señalaba, esto es que se responsabiliza a los Estados miembro de adoptar medidas

---

<sup>26</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “*Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000*”, op.cit., s/pág.

<sup>27</sup> Idem



apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluyendo la prohibición de que se exija, a la mujer que solicita empleo, un examen para comprobar que no está embarazada, excepto en los trabajos que por su naturaleza estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o porque constituyan un riesgo para la salud de la mujer o la de su hijo.

- Finalmente, uno de los mayores adelantos que tuvo este “Convenio número 183, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad”, fue respecto de nuestro principal tema de investigación, la garantía de conservación del empleo, ya que refiere que se prohíbe al empleador despedir a una mujer que está embarazada, ya sea durante la licencia de maternidad o después de reintegrarse al trabajo durante un período que deberá determinarse por la legislación nacional. Acertadamente agrega que la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del niño, sus consecuencias o la lactancia, incumbirá al empleador. Por último, señala que se debe garantizar a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

### 4.3 LA REALIDAD DE LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

A pesar de los grandes esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo por regular el derecho de la mujer trabajadora de conservar el trabajo que desempeña cuando se encuentra embarazada, la realidad laboral se inclina a vulnerar este derecho por considerarlo contrario a los intereses económicos de las empresas, cuya única finalidad se traduce en obtener la mayor ganancia posible.

La posición de la trabajadora no es la misma en la que se encuentra el trabajador por la repercusión que tiene la maternidad en la relación laboral. *“El motivo se encuentra en que el empresario teme las consecuencias sobre el trabajo y los costes que le puede acarrear un posible embarazo de las trabajadoras, lo que conlleva paralelamente a que la contratación de las mismas se haga con fórmulas contractuales más precarias”*<sup>28</sup>

El embarazo se considera una verdadera carga que al empresario le cuesta asumir tanto económica como psicológicamente hablando, máxime cuando la trabajadora presenta dificultades de salud y provoca su ausencia en el trabajo, que unida a las ventajas sociales y laborales que implica el parto, conduce al frecuente rechazo de su contratación, o en su caso, a su eliminación transitoria

---

<sup>28</sup> VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. *“La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado familiares”*, Ed. Colex, Madrid, 1999, pág. 73.

o definitiva del mercado de trabajo.<sup>29</sup> En este sentido, las organizaciones empresariales demuestran un alto grado de incomprensión al considerar a las responsabilidades familiares como efectivas cargas adicionales al cumplimiento de las obligaciones laborales.<sup>30</sup>

La realidad nos deja entrever que las trabajadoras se ven afectadas por despidos injustificados derivados de su maternidad, pero encubiertos por otros motivos, asimismo, pueden sufrir presiones para reincorporarse antes del período de descanso legalmente establecido y/o tienen dificultades para reincorporarse en las mismas condiciones previas a su embarazo.<sup>31</sup>

No obstante la dura realidad que se presenta para la mujer trabajadora, debemos reconocer que el Estado procura que se les garantice una continua permanencia en el trabajo a través de medidas legislativas tanto nacionales como internacionales, y aunque no siempre logra los objetivos trazados, tiene el mérito de haber demostrado la posibilidad real de darles mayor seguridad a las trabajadoras. Ahora bien, no olvidemos que para que los medios utilizados puedan tener éxito, deben ser compatibles con la vida política, social y económica del país, y de esta manera, se pongan en práctica efectivos procedimientos legales capaces de equilibrar los intereses de las partes.

---

<sup>29</sup> Cfr. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. *“La protección jurídico-laboral de la mujer: luces y sombras”*, Cedecs Editorial, Barcelona, 2002, pág. 38.

<sup>30</sup> Cfr. *Ibidem*, pág. 39.

<sup>31</sup> Cfr. *Ibidem*, pág. 323.

#### 4.4 MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

En principio es de suma importancia señalar que la conservación del empleo se relaciona directamente con la estabilidad laboral del asalariado, la cual debe garantizarse siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.<sup>32</sup>

La estabilidad en el trabajo tiene muchas y muy hermosas consecuencias “...y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia (sic) ética y con el interés de su familia”<sup>33</sup>.

Si estas características de la estabilidad en el empleo favorecen a todos los trabajadores, más aún favorecen a las mujeres trabajadoras que continuamente se encuentran en desventaja respecto del hombre; las trabajadoras necesitan medidas efectivas que les garanticen la permanencia en el trabajo pues con ello se protege su función reproductiva y se les asegura una forma digna de vivir tanto a ella como a su hijo.

---

<sup>32</sup> Cfr. ÍTALO MORALES, Hugo. “La estabilidad en el empleo”, Ed. Trillas, México, 1987, pág. 19.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. “Nuevo derecho mexicano del trabajo”, citado por Ibidem, pág. 16.

Precisamente, para asegurar a las trabajadoras la conservación de su empleo, debemos señalar las medidas de acción positiva que creemos conveniente incorporar en el sistema jurídico mexicano. Estas medidas de acción positiva deben entenderse como aquellas medidas preventivas o de corrección que tienen por objetivo establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades de empleo, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

Las medidas preventivas y correctivas que proponemos incorporar en nuestra realidad actual son las siguientes:

- Es fundamental contar con una educación integral que se preocupe no sólo por formar buenos profesionistas sino también mejores seres humanos, capaces de valorar cuestiones cívicas y de derechos humanos. Dentro de esta educación debemos incorporar dos principales puntos: primero, que la maternidad no es un problema ni una carga, sino una función de suma importancia para nuestra especie, que debe ser respetada y protegida por nosotros mismos, por nuestras leyes y nuestras autoridades; y segundo, que es una función compartida, ya que, si bien es cierto que por cuestiones de índole biológica, la mujer es la encargada de dar a luz, también es cierto que la obligación de velar por las necesidades del niño o de la niña corresponde a ambos padres. Debemos erradicar la creencia de que las madres son las únicas encargadas de las tareas domésticas y que por el hecho de ser mujeres

deben encargarse del cuidado y la educación de los hijos. La labor de crear una conciencia libre de estigmas de género corresponde en gran parte al núcleo familiar, pero debe reforzarse continuamente con la ayuda del personal docente de las escuelas, que sin duda alguna, influye en la personalidad y carácter de sus alumnos.

- El trabajo no se agota en la familia y en las escuelas, debemos traspasar los muros de ambas instituciones e ir más allá, para cubrir a la mayoría de la población con una cultura libre de roles de género. Se debe implantar una campaña nacional permanente que envíe mensajes de igualdad y de no discriminación, de cooperación y ayuda mutua, de integración y de amor. Esta campaña permanente no debe ser fuerte y corta, sino suave y prolongada, que tenga por objetivo transformar poco a poco, de forma persuasiva y no agresiva, el pensamiento de los ciudadanos, para que ellos mismos sean capaces de discernir sobre la trascendencia e importancia que tiene el trabajo femenino, así como, de su conservación en momentos tan especiales como lo es su maternidad.
- Consideramos necesario y urgente que México ratifique los convenios internacionales que la Organización Internacional del Trabajo realizó en materia de protección a la maternidad. No podemos seguir en el atraso en el que nos encontramos, debemos incorporarnos en la armonía del concierto internacional y adoptar sus medidas dentro del sistema jurídico mexicano.

- Dentro de una propuesta más ambiciosa creemos conveniente la creación de un organismo dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, cuya tarea principal sea la de recibir denuncias anónimas o no, respecto de los despidos injustificados en razón de la maternidad que se realicen en el centro de trabajo del o de la denunciante, así, las autoridades podrán asistir a las empresas denunciadas para realizar diligencias que tengan por consecuencia: primero, investigar el despido de la trabajadora para que sirva de prueba en el juicio laboral correspondiente, y segundo, dar seguridad a las trabajadoras que siguen laborando en la empresa de que sus denuncias se atenderán si se llegara a presentar una situación similar. Este organismo deberá contar con una base de datos donde se puedan registrar los nombres de las empresas que tiendan a violar la legislación laboral, para que sirva de precedente al juzgador al que se presenten posteriores demandas de despido injustificado.
- Otra medida de acción positiva que proponemos trata de desterrar definitivamente la amnesia en el pensamiento político del legislador mexicano sobre la mujer, mediante el establecimiento de leyes nacionales que, acorde a los instrumentos internacionales que ya estudiamos<sup>34</sup>, declaren:
  - La prohibición del despido de las trabajadoras durante el embarazo o cualquier momento posterior a éste, siempre que el

---

<sup>34</sup> Véase Supra, cap. 4.1.3.4 y 4.2

despido tenga relación directa con la maternidad o a los derechos de descanso que tiene como consecuencia.

- Que el juicio laboral que se inicia alegando despido injustificado en razón de la maternidad, se trate con mayor rapidez, para lo que bastará una sola audiencia que desahogue todas las pruebas ofrecidas y en la misma se dicte el laudo correspondiente, mismo que, acorde a lo propuesto en el punto anterior, debe tomar en cuenta la investigación y opinión del organismo dependiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, siempre en defensa de los derechos de las trabajadoras.
- Que la carga de la prueba de que no se trata de un despido injustificado en razón de la maternidad de la trabajadora, sea para el empleador.
- Que de comprobarse el acto discriminatorio en contra de la trabajadora, el empleador, además de cubrir el pago del laudo condenatorio a la trabajadora, pague una multa más elevada que la prevista en la “Ley Federal del Trabajo”.<sup>35</sup> El principal motivo de imponerle una multa mayor es porque consideramos que el empleador debe sancionarse con más severidad por el acto de que se trata, el despido de una mujer embarazada.

Por último, es necesario hacer hincapié en que todas estas medidas de acción positiva no lesionan la igualdad, sino todo lo contrario, la realizan, “...las

---

<sup>35</sup> Véase Supra, cap. 3.2.2.2, art. 995 de la “Ley Federal del Trabajo”.



*acciones positivas intentan favorecer a las mujeres sin que, simultáneamente, perjudiquen a los hombres en situación similar”.*<sup>36</sup>

Además, es menester señalar que la mujer, como sujeto protegido de dichas medidas de acción positiva, también es agente activo de su propia realización, ya que nosotras mismas contribuimos a ponerle fin a la situación de inferioridad que prevalece actualmente en la vida social y jurídica de nuestro país.

---

<sup>36</sup> REY MARTÍNEZ, F. “El derecho fundamental a no ser discriminado”, citado por FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José, “La mujer ante el derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo”, Ed. La Ley, Madrid, 1999, pág. 29.

## CONCLUSIONES

1. Del concepto que Arellano García nos proporciona del Derecho Internacional Público, podemos concluir que tanto la Organización Internacional del Trabajo, como organismo internacional, así como los convenios que suscribe y las relaciones que sustenta con los diferentes Estados miembros, pertenecen a esta esfera del derecho internacional; sin embargo, algunos otros autores aseguran que hoy día existe un ámbito especial de investigación y reglamentación normativa en materia laboral en el marco internacional, caracterizado por problemáticas específicas y soluciones particulares al que denominan Derecho Internacional del Trabajo, cuya instancia es la Organización Internacional del Trabajo.
2. Los convenios que suscribe la Organización Internacional del Trabajo están regulados por la “Convención de Viena”, ya que aunque ésta sólo dispone sobre los tratados internacionales celebrados entre Estados, se entiende que la Organización Internacional del Trabajo por ser un organismo internacional, sujeto de derechos y obligaciones, también puede suscribirlos. Aunque en la doctrina y en la legislación utilicen indistintamente ambos términos, lo correcto es hacer referencia a los convenios cuando se trate de la materia laboral internacional.

3. México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931, sin embargo, hasta el día de hoy no tiene ratificados los convenios que la Organización Internacional del Trabajo elaboró en materia de protección a la maternidad, por ello, dentro de las medidas de acción positiva que proponemos en el último capítulo, manifestamos la importancia de hacer su ratificación inmediata, ya que, según lo dispuesto en nuestro sistema jurídico, México se obliga a cumplir los tratados celebrados por el poder ejecutivo hasta el momento en que el Senado los aprueba.
  
4. La garantía de conservación del empleo para la mujer que se encuentra embarazada tiene que ver con el respeto a los derechos humanos de la mujer respecto de su trabajo y su maternidad. Se trata de protegerla de la discriminación que se presenta en su contra por algunos empleadores que no soportan la idea de continuar con la relación laboral que los une, debido a que tienen que solventar los derechos que la maternidad trae como consecuencia. La igualdad de trato y de oportunidades para la mujer, tan sólo se traduce en el cumplimiento de las disposiciones jurídicas nacionales e internacionales, de ahí la importancia de conocerlas.
  
5. Ciertas investigaciones nos demuestran que en el principio de la humanidad no existían diferencias entre hombres y mujeres, de hecho, la historia señala que fue la propia sociedad la que le impuso a la mujer la obligación de dedicarse al trabajo del hogar y al cuidado de los hijos, como

si el hecho de ser mujer fuera inherente al hecho de ser buena madre y buena esposa.

6. La mujer a través de la historia, ya sea soltera, casada, viuda o consagrada a la vida religiosa, en la antigüedad y penosamente aún hoy en día, desarrolla una doble carga de trabajo, por un lado, la asociada a su condición de mujer en el hogar, y por otro lado, la del trabajo externo que debe realizar para asegurar su manutención y la de su familia. Por si esto pareciera poco, el trabajo asalariado que se le asigna, constantemente es el más duro, monótono y peor pagado.
7. Si bien es cierto que el derecho de la mujer al trabajo y el derecho a ejercer su maternidad se encuentran actualmente regulados dentro del sistema jurídico mexicano, también es cierto que el mayor avance en la materia es mérito de la Organización Internacional del Trabajo al suscribir convenios internacionales que buscan brindar una mayor protección y seguridad a las trabajadoras que deciden conjugar ambos derechos.
8. No basta con que la sociedad le reconozca a la mujer su fortaleza y gran capacidad para salir adelante ante las situaciones más difíciles y adversas, lo que buscamos es eliminar todo tipo de discriminación en su contra, colaborar con ideas novedosas que le aseguren igualdad de derechos con el hombre, fomentar un régimen jurídico interno sólido que además de

considerar los mayores adelantos internacionales en la materia, se sustente en una sociedad libre de estigmas de género.

9. Las medidas de acción positiva que proponemos las consideramos acordes a la realidad económica, política, jurídica y social de nuestro país; sabemos que requieren de grandes proyectos y regulaciones, que son ideas que tomarán tiempo en difundirse, aceptarse y desarrollarse, pero finalmente son ideas que tarde o temprano deberán actualizarse si de verdad pretendemos un gran cambio en beneficio de las mujeres no sólo mexicanas, sino de todo el mundo.
  
10. Al término de nuestra investigación nos encontramos con que aún no existe una verdadera garantía de conservación del empleo para la mujer trabajadora que ejerce su derecho a la maternidad, ni en el foro interno ni en el internacional. Tan sólo contamos con una serie de herramientas que pretenden ese objetivo que parece inalcanzable, pero que se podrá alcanzar en la medida en que pongamos en marcha nuevos proyectos, leyes y mecanismos que hagan efectivas esas leyes. Lo mejor sería que al final encontráramos la forma de garantizar la conservación del empleo, pero si no es así, por lo menos, seguimos avanzando.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARROSO FIGUEROA, José. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, Ed. Porrúa, México, 1987.
- BENSADON, Ney. *“Los derechos de la mujer”*, primera reimpresión, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1993.
- CAAMAÑO MORÚA, Carmen y RANGEL, Ana Constanza. *“Maternidad, feminidad y muerte”. La mirada de los otros frente a la mujer acusada de infanticidio*, primera reimpresión, Ediciones de la Universidad de Costa Rica. Serie de Investigaciones Sociales, Costa Rica, 2002.
- CARBONELL, Miguel; MOGUEL, Sandra y PÉREZ PORTILLA, Karla. *“Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Textos básicos”*, Ed. Porrúa y Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2002.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto. *“Derecho Internacional del Trabajo”*, segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2000.
- CORRÊA MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. *“Derecho Internacional Privado del Trabajo”*, Trad. Carmen García Mendieta, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1987.

- \_\_\_\_\_ . “*Derecho Internacional. Tratados y otros documentos*”, Ed. Mc Graw-Hill, Madrid, 2001.
- DE VEGA, Eulalia. “*La mujer en la historia*”, cuarta edición, Ed. Anaya, Madrid, 1998.
- FEDERACIÓN VENEZOLANA DE ABOGADOS. “*Derechos de la mujer, las convenciones internacionales: una herramienta en nuestras manos*”, CTIM, Caracas, Nueva York, 1987.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. “*La mujer ante el derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*”, Ed. La Ley, Madrid, 1999.
- FIGUEROA, Luis Mauricio. “*Derecho Internacional*”, Ed. Jus México, México, 1991.
- GALEANA, Patricia. “*La condición de la mujer mexicana*”, Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México y Gobierno del Estado de Puebla, México, 1992.

- ÍTALO MORALES, Hugo. *“La estabilidad en el empleo”*, Ed. Trillas, México, 1987.
- KOLLONTAI, Alexandra. *“Mujer, historia y sociedad. Sobre la liberación de la mujer”*, Ed. Fontamara, México, 1989.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. *“Derechos de las mujeres trabajadoras”*, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.
- MALPICA DE LA MADRID, Luis. *“La influencia del Derecho Internacional en el derecho mexicano. La apertura del modelo de desarrollo en México”*, Noriega Editores, México, 2002.
- MORINEAU IDUARTE, Marta e IGLESIAS GONZÁLEZ, Román. *“Derecho Romano”*, cuarta edición, Ed. Oxford University Press, México, 2000.
- ————. *“Mujer, los derechos humanos son tuyos, ¡Conócelos! ¡Hazlos valer!”*, Coordinación Nacional de ONGs de Mujeres por un milenio feminista, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social y Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, México, 1999.



- PÉREZ CONTRERAS, María de Monserrat. *“Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”*, Ed. Porrúa, México, 2004.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. *“La protección jurídico-laboral de la mujer: luces y sombras”*, Cedecs Editorial, Barcelona, 2002.
- VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. *“La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares”*, Ed, Colex, Madrid, 1999.
- VIDELA, Mirta. *“Maternidad, mito y realidad”*, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1990.
- WALSS AURIOLES, Rodolfo. *“Los tratados internacionales y su regulación jurídica en el derecho internacional y el derecho mexicano”*, Ed. Porrúa, México, 2001.

## **LEGISLACIÓN**

- *“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”*, 149° edición, Ed. Porrúa, México, 2005.

- *“Ley Federal del Trabajo”*, Ed. Sista S.A. de C.V., México, 2002.
- *“Ley del Seguro Social”*, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2001.
- *“Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta”*, Tomo X, Noviembre de 1999.

#### **INTERNET**

- <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>, “Organización Internacional del Trabajo”.