



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

**“PROPUESTA DE REFORMA A LAS FRACCIONES
II Y IV DEL ARTÍCULO 170 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MIRIAM ROLDAN SOTELO

ASESORA DE TESIS:
LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO





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.

DEDICATORIAS

En especial, **gracias a DIOS,**
mi creador y sustentador, por
haberme permitido alcanzar la meta
que me propuse, reconociendo de
antemano que... *“Si Jehová no edificare
la casa, en vano trabajan los que la edifican”.*
(Salmo 127:1)

A la **Universidad Nacional
Autónoma de México,** “mi alma mater”, por
darme la oportunidad de haber estudiado
una Carrera Profesional, y haberme hecho
parte de su espíritu.

A mi Facultad de Derecho (campus Ciudad Universitaria.)

Indudablemente la mejor de todas las habidas
y por haber, por su belleza en todo el sentido
de la palabra, y más aún, por la calidad y prestigio
de tener a los mejores catedráticos y profesores
impartiendo clase.

A la maestra **Myriam Mendoza**

Camarillo a quien agradezco todos sus

Consejos, paciencia y sobre todo, el tiempo que

me brindó para la dirección de este trabajo.

A mis Padres Anselma Sotelo Ortiz y

Miguel Roldán Aviléz, a quienes, sin

escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado

gran parte de su vida en formarme y educarme,

y a quienes nunca podré pagar todos sus desvelos,

ni con las riquezas más grandes del mundo.

este trabajo es suyo.

A mis Hermanas Ruth, Martha Patricia,

Y Cesia Dámaris, Roldán Sotelo. quienes

además son mis mejores amigas, a ustedes

que me han apoyado en todo momento. gracias.

A mi esposo **Raúl Becerril Montoya**

gracias por la alegría, y el amor que has traído a mi vida. A quien agradezco su confianza, su paciencia, apoyo, y comprensión. para la elaboración de este trabajo. Gracias por estar conmigo en esta etapa de mi vida.
te amo.

A mi hija Nadia Madai Becerril Roldán que llegó a nuestras vidas en Agosto del presente año, a quien enseñaré el gusto y amor por el estudio.

A mis amigas Marisol Vázquez Ruiz, Luisa Benítez Guzmán, y Sitali Sánchez Garduño.
grandes amigas y compañeras, a quienes agradezco infinitamente su amistad, y todos los momentos que hemos pasado juntas.

Índice

Introducción

Capítulo primero

Antecedentes de la mujer trabajadora

Origen del derecho del trabajo

La época antigua

La época media

La época moderna

La época contemporánea

Antecedentes del Derecho del Trabajo en Roma

Antecedentes del Derecho del Trabajo en Inglaterra

Antecedentes del Derecho del Trabajo en Francia

Antecedentes del Derecho del Trabajo en Alemania

Antecedentes del Derecho del Trabajo en Italia

Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

Antecedentes del Trabajo de la Mujer

Roma

Inglaterra

Francia

Alemania

Italia

México

Antecedentes del marco jurídico laboral en México

Los derechos sociales de 1917

Ley Federal del Trabajo de 1931

Capítulo segundo

Conceptos generales

Trabajo

Derecho del trabajo

Trabajo de la mujer

Seguridad social

Previsión Social

Jornadas de trabajo

Periodo de descanso

Periodo de descanso en la etapa pre-natal

Periodo de descanso en la etapa post-natal

Periodo de descanso en la etapa de lactancia

Jornada de trabajo para la mujer en el periodo de lactancia

Jornada laboral inhumana

Incapacidad

Capítulo tercero

Marco Jurídico

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1970

Reformas llevadas a cabo en los años 1975 y 1978
Ley del Seguro Social
Jurisprudencia
Capítulo cuarto
Concepción de la seguridad social para las mujeres trabajadoras
Origen de la seguridad social
La Conferencia de Berna
El Tratado de Versalles
La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Convenios hechos por la (OIT) regulando el trabajo de las mujeres
La Seguridad Social como factor de solución en la necesidad de las mujeres trabajadoras
Prestaciones en dinero y en especie como concepción de la seguridad social para las mujeres trabajadoras, y las derechohabientes ó aseguradas
Capítulo quinto
Necesidad de reformar las fracciones II y IV del artículo 170 de la ley federal del trabajo
Marco legal actual
Propuesta de reforma
Beneficios de la reforma
Beneficio respecto a la salud física de la madre trabajadora
Beneficio respecto a la salud emocional y psicosocial de la madre trabajadora
Beneficios de amamantar con leche materna
Desventajas de alimentar con biberón a un recién nacido
Excepciones para alimentar con biberón a un recién nacido
Mejora de la seguridad social
Inclusión de esta reforma de manera particular en la Ley Federal del Trabajo
Anexo I
Anexo 2
Conclusiones
Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Los temas del Derecho del Trabajo están llenos de pasión, porque en cada uno de ellos está la historia de la clase trabajadora de los últimos siglos y porque constituyen los elementos que han permitido al hombre mejorar sus condiciones de vida y compartir el trabajo con la familia, dos ideas – fuerza.

Cuanta razón le asistía al maestro de muchas generaciones de juristas, el Dr. Ignacio Burgoa Orihuela, cuando afirmaba que por desgracia son muy pocos los abogados y entendidos del Derecho que se animan a aportar algo a la ciencia Jurídica, exponiendo sus personales puntos de vista, a veces por pena, ante el temor de ser criticados, y otras veces por exceso de amor propio, al no querer compartir sus conocimientos.

En un México donde la realidad de la mujer mexicana al salir de su hogar a solicitar empleo ***no ha sido desapercibida para los nuevos candidatos que aspiran llegar al gobierno en el futuro sexenio***, se debe tomar en cuenta que el desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar.

Posteriormente, la mujer se consideró con iguales derechos al hombre en el aspecto civil, y finalmente en nuestro país, se acordó la igualdad política para el hombre y para la mujer. Durante algún tiempo nuestra Ley Laboral estableció diversas restricciones para el trabajo de la mujer, no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre.

Se contenían además, preceptos especiales tomando en cuenta la excelsa misión que la Naturaleza ha conferido a la mujer en el papel sublime de la maternidad y las características correspondientes a los periodos pre y post-natales.

Nuestra legislación como lo analizaremos en el presente trabajo acentúa su carácter protector cuando se ocupa de las mujeres trabajadoras. Durante el embarazo, prohíbe la realización de trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud, en relación con la gestación; autoriza un descanso de seis semanas antes y seis después de la fecha aproximada al parto, debiendo percibir un salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; además en el periodo de lactancia prevé dos descansos diarios, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos recién nacidos.

Y es precisamente en el carácter protector a la maternidad de la mujer trabajadora donde ha surgido la inquietud nuestra, y que ha motivado el presente trabajo.

Por lo tanto, consideramos conveniente desarrollar cada tema del presente trabajo con relativa prolijidad, pero sin llegar naturalmente a agotarlo de manera exhaustiva, por otro lado, invocamos cuando lo creímos prudente los conceptos de algunos tratadistas que sustentan ideas respecto de las cuales coincidimos en lo general. Nuestro objetivo principal no constituye propiamente elaborar nuestras propias teorías, sino más bien subrayar las ya existentes en cuanto las consideramos atinentes para ilustrar, en cada caso concreto el tema tratado. Respecto al contenido del presente trabajo lo hemos dividido en cinco capítulos por cuestiones metodológicas:

En el Capítulo primero se estudiarán los antecedentes que ha tenido a través del tiempo y las diferentes civilizaciones el trabajo de la mujer.

En el Segundo Capítulo se analizan los principales conceptos que explican los objetivos que ha tenido el derecho del trabajo para regular la labor de la mujer trabajadora.

En el Tercer Capítulo se abordan las ordenanzas jurídicas que regulan el trabajo de la mujer.

En el Cuarto Capítulo se analizará a través del tiempo, como ha quedado modificada la seguridad Social para proteger a la madre trabajadora en la etapa de maternidad y de lactancia.

En el Capítulo Quinto desarrollamos la propuesta que comprende los aspectos jurídicos que deben tomarse en cuenta para mejorar la situación laboral de la mujer trabajadora que son: la reestructuración de los descansos para alimentar a sus hijos lactantes, y la flexibilización de los periodos pre – y post- natales.

De antemano sabemos que no somos dueños de la verdad y precisamente por ello serán bienvenidas todas las observaciones, comentarios y aún críticas constructivas que al respecto se nos hagan para superarnos.

Inclusive; confiamos en que el presente trabajo suscite polémica en la comunidad Universitaria, pues más que descorrer velos y resolver enigmas, nuestra esperanza es que se supere esta fascinante disciplina jurídica, a través de la aportación de todos quienes estamos interesados en ella.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LA MUJER TRABAJADORA

Para el desarrollo de este primer capítulo es necesario conocer cuales fueron los motivos que dieron inicio a la creación del derecho del trabajo, para ello nos transportaremos a algunas de las diferentes civilizaciones del antiguo mundo, con la finalidad de conocer el porque nuestra legislación le ha dado un apartado especial al trabajo de la mujer, examinaremos a través del tiempo los cambios que ha sufrido el derecho del trabajo de las mujeres, hasta llegar a la época actual en nuestro país, y de esta forma comprender el papel que ha tenido y tiene la mujer trabajadora en la sociedad económicamente activa.

Refiriéndonos a los antecedentes del Derecho del Trabajo, es de importancia señalar que desde la antigüedad, no es considerado un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino mas exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero – patronales inspirada en la idea de la justicia social, y esto entendida en un momento histórico por un pueblo determinado. Es por eso que la participación que ha tenido la mujer trabajadora dentro del campo laboral, ha sufrido notables variaciones en las distintas épocas, y en los diferentes países y culturas.

Dejando de lado los aspectos económicos y sociales, así como también las relaciones demográficas, los reflejos fisiológicos, los aspectos éticos y psicológicos que presenta en general el trabajo de la mujer en la época moderna; se puede detectar la presencia de un gran número de mujeres dentro de las muchas actividades laborales.

En cuanto a las relaciones patrimoniales entre los cónyuges, más que las personales, están íntimamente vinculadas con las tareas que cada uno de ellos desempeña para contribuir al sostenimiento de la familia. La Constitución establece la igualdad jurídica que tiene tanto la mujer como el hombre, por lo cual la Ley Federal del trabajo no establece diferencias en el trabajo de la mujer y del hombre, solo por excepción se presentan algunas distinciones como son la protección de la maternidad.

Paradójicamente, esta protección se convirtió en un obstáculo; algunas empresas exigen como requisito para la contratación certificados médicos de no embarazo, y suelen despedir a las mujeres cuando se embarazan, para no tener que hacer todos los pagos que por ley le correspondería, así como los debidos descansos. Se puede impulsar por todos los medios la mayor participación de la mujer en la vida productiva del país, sin discriminaciones o restricciones para poder trabajar. Es importante entonces, que analicemos principalmente desde el punto de vista social, la etapa laboral que se inició la

mujer desde tiempos atrás y que hasta nuestros días aún mantiene un desarrollo inquietante.

1.1 Origen del Derecho del Trabajo

Hablar de la historia del derecho del trabajo es hacer mención de la humanidad. La vida del hombre va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia, “la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda la vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”.¹

A tal reflexión podemos añadir que, el trabajo no se debe de visualizar como una carga impositiva al hombre, puesto que al pasar por los divinos labios la maldición de condenar al hombre a trabajar, Dios el creador le dejó el modo de redimir el tiempo y ocuparse en algo productivo.

Principalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, con respecto al origen del derecho del trabajo, las

¹ ENGELS, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Publicaciones Cruz, México, 1977. p 1.

que se analizarán y se contemplará la evolución que ha sufrido nuestra materia en comento, al paso del tiempo.

Ahora bien, la idea del trabajo como ciencia se empieza a gestar con las relaciones entre los diversos factores de la producción y de modo especial entre el hombre y el útil. Su objeto es el de obtener un rendimiento óptimo por medio de una utilización racional de esos diversos factores.

“Así como la Geografía, para el estudio que le es propio de las relaciones entre el ser humano y el medio físico que habita, acude a varias ciencias (climatología, geología, botánica), el trabajo como ciencia se sirve de los resultados que le proporcionan la técnica industrial, la psicología, la fisiología o la economía

En ciertos países existe ya la tendencia a dar a la ciencia del trabajo el nombre más apropiado de ***Organización racional de la producción***. Desde ahora la estandarización, la concentración Industrial, la producción y la distribución en masa, toman en gran parte sus métodos y sus resultados de la Organización Científica del trabajo tal y como se acaba de definir”²

² Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo- Americana. Tomo LXIII, Espasa –Calpe. Madrid. p 151.

Comprendida así, la ciencia del trabajo como ha quedado traducida, debemos hacer mención que en la práctica se define por un conjunto de estudios y aplicaciones que pueden agruparse en la forma siguiente:

➤ **“La Técnica**: programa de fabricación, elección de emplazamiento y construcción de los edificios, disposición de los talleres y materias primas, contabilidad.

➤ **La psicofisiología del Individuo**: Implica el estudio de los tiempos (cronometraje), estudio de los movimientos, selección profesional, educación profesional, estudio de las condiciones materiales óptimas de trabajo, iluminación, ventilación, enfermedades profesionales y seguridad, alimentación, por mencionar algunas.

➤ **La psicología colectiva**: Estudio de los diversos sistemas de salarios y de remuneración, servicio del personal, representación obrera estudio de los métodos de colaboración en el centro de trabajo o fuera de este, encaminados a la mejora del rendimiento.

➤ **Organización general de la producción**: Estudio de las medidas que le permitan la estabilización de la producción y del empleo, eliminación del gasto superfluo, acuerdos industriales nacionales e internacionales, estudio de

los problemas generales de reparto de primeras materias, y la energía de la mano de obra”³.

Queda bien entendido que cada uno de los problemas que se han enumerado en este último punto, puede ser visto desde un ángulo distinto al de la ciencia del trabajo y que sólo dependen de ésta última, en la medida en que se trata de analizar los diversos factores de la producción y de regular sus relaciones.

1.1.1 La época antigua

Aún sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por esto su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes Ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y del porque del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles,

³ Idem.

Platón, Tales de Mileto, Sócrates y tantos más, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

Es de considerar que en esta etapa el derecho del trabajo se regularon dos clases de trabajo: el trabajo pesado que era realizado por los esclavos, y el intelectual llevado a cabo por las **personas**. Por lo que podemos explicarnos los resultados de ambos trabajos, uno reflejado en los testimonios que hablan por si solos acerca de las civilizaciones antiguas, y otro con respecto a las ideas y razonamientos sabiamente dichos, que hasta el día de hoy siguen teniendo vigencia.

1.1.2. La época media.

En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patrones, los oficiales, y los compañeros eran los trabajadores.

Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso

culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de Marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de Junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer Instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado. De no haber sido así los trabajadores hubieran tenido un gran auge en la lucha por defender sus derechos olvidados ó ignorados por los patrones.

1.1.3. La época moderna

En esta época rigen los principios de la Doctrina Liberal-individualista, una concepción filosófica de la Sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. Con la declaración francesa (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814) se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre, quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado – Policía.

Así, el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no ha habido necesidad de que éste presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico. Obviamente hace referencia al Estado, este marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo que el autor denominó "la espontaneidad de las Instituciones"⁴ Con respecto a la corriente liberal - Individualista, podemos decir que hoy día todavía nuestra legislación se encuentra impregnada de ella, puesto que cada ciudadano es totalmente libre de elegir el trabajo que desee desempeñar siempre que éste sea honesto y apegado a las normas legales, y morales.

Por otro lado, si bien es cierto que el Estado es el encargado de proporcionar a la sociedad las herramientas para lograr la finalidad deseada para cada trabajo, es la suma de todas las fuerzas laborales las que hacen que un país prospere económicamente.

1.1.4. La época contemporánea.

El Derecho del Trabajo nace en el siglo XX, a causa de la profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal,

⁴ GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Séptima edición Esfinge, México. 1977. p. 61.

agrupándolos en dos sectores irreconciliables entre si; por un lado, los dueños del capital y, por el otro quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. “La libertad se impone en las relaciones obrero - patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo Industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de Sub. Consumo”⁵

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de niños en las fábricas de hilados de algodón.

Es precisamente en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional, donde encontramos, esencialmente, el fundamento legal de nuestra disciplina. Como Derecho del Trabajo, esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses, como Paúl Pie, Capitant, entre otros.

⁵ ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios UNAM, México, 1978. pp. 99. 100.

1.1.5. Antecedentes del Derecho del Trabajo en Roma

Es precisamente en la Ciudad de Roma donde tiene gran auge los antecedentes del derecho del trabajo por encontrarse ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste mismo se le encuadró dentro del derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y los demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar mas esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas Instituciones contractuales: **locati, conductio, operis y locatio conductio operandum**; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes: **locatio conductio rerum y aparcería**, conformaban una unidad; “en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta: ...las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación

del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo”⁶

Como es de observarse, fue en Roma donde comenzó a surgir el Derecho del Trabajo, naciendo así, los primeros contratos que hoy día son parte de nuestra legislación laboral, aunque no existía la remuneración de dicho trabajo a la gente que prestaba un servicio, puesto que éstos eran los esclavos, las bestias y todo lo que proporcionara un beneficio laboral.

1.1.6. Antecedentes del Derecho del Trabajo en Inglaterra

Al hablar del Derecho del Trabajo Inglés, debemos decir que éste tiene sus antecedentes durante el siglo XVIII, en donde la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero omitiendo estas últimas había un vigoroso contraste que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados ingleses, y que consistía en la sucesión de los campos baldíos, que ininterrumpidos se extendían hasta perderse en el horizonte, y aquellos delimitados por setos vivos, por bardas de piedra, cercados propiamente o bien rodeados de hileras de árboles.

⁶ MARGADANT, S. Guillermo Floris. Derecho Romano, Octava edición, Esfinge, México, 1978, p. 411.

En esta época el Derecho del Trabajo inglés, sufre grandes transformaciones entre 1700 y 1760, porque en su mayor parte los obreros trabajan a destajo. Se les daba una cantidad mínima para cubrir sus necesidades inmediatas, la que les alcanzaba a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho ó doce semanas.

A veces recibían el salario por conducto de un intermediario, su contratación se hacía generalmente por un año, lo que hacía que la garantía de un trabajo seguro, mas o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolado por la Corona inglesa, les podía aceptar condiciones que podían ser infrahumanas.

El inicio de la Revolución Industrial suele ubicarse en el año de 1760. En rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente el mas conocido es James Watt (1736 – 1819) constructor de instrumentos de presión e inventor de la máquina de vapor. Por lo que el nombre de **“Revolución Industrial”** es ampliamente discutible, por los cambios que produjo no afectaron sólo a la Industria sino también fueron sociales e intelectuales.

Con respecto a los trabajadores, la consecuencia más importantes de la Revolución Industrial, “consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los

pequeños talleres artesanales del sistema gremial, esta reunión no fue caprichosa, pues en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundación exigía producir en gran escala. En otros casos, por ejemplo, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que solo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos, lo anterior dio origen al comienzo de las bases de un nuevo derecho del trabajo ingles”⁷

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de obra de mano, consistió en la obra exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas de carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol.

Fue entonces en Inglaterra, donde con el inicio de la **Revolución Industrial**, el Derecho del trabajo ingles tuvo una gran transformación, puesto que los trabajadores se encontraban juntos en los diferentes talleres para laborar, porque el uso de las grandes máquinas de vapor lo requería, quedando en el olvido el ganar su pan trabajando la tierra y ganando la remuneración debida a destajo.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I décima edición, Porrúa, México, 1997. pp. 148, 149.

1.1.7 Antecedentes del Derecho del Trabajo en Francia

El derecho del trabajo en el mundo francés tiene sus antecedentes con Francois Marie Charles Fourier (1772 – 1837) quien nació en Besacon en una familia de clase media, que perdió la mayoría de sus bienes durante la Revolución. Fue básicamente un autodidacta, buen aficionado a la comida bien preparada y a los vinos excelentes. Sentía una grande preocupación por el vestido, la habitación, y pensaba que las cosas debían hacerse bien elaboradas, puesto que así tendrían una mayor duración. Para Fourier ningún trabajador debería tener sólo una ocupación e inclusive propuso el cambio, dentro de cada día de trabajo, de una ocupación a otra, para evitar la monotonía.

La idea fundamental de Fourier consistió en la creación de unas comunidades de trabajo, denominadas **“falansterios”**, integradas principalmente por 1800 personas, **incluyendo ahí a las mujeres**. “Por encima de los 2000 ya degeneraría en muchedumbre, haciéndose demasiado complicada. Por debajo de las 1600 sus vínculos serían demasiado débiles y estaría sujeta a los errores del mecanismo y a las lagunas de la atracción Industrial”⁸

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 153, 154.

En estas comunidades se efectuarían siete actividades Industriales:

- El Trabajo Doméstico
- El trabajo Agrícola.
- El trabajo fabril.
- El trabajo comercial.
- El trabajo de la enseñanza.
- El estudio y uso de las ciencias.
- El estudio y uso de las bellas artes.

De acuerdo con Fourier, el Derecho del Trabajo no había alcanzado su objetivo y el progreso de la industria constituía solamente una lisonja para las masas. “En la tan celebrada Inglaterra decía Fourier, la mitad de la población se ve reducida a trabajar dieciséis horas al día, en fábricas inmundas, para ganar siete sueldos franceses (0.35 francos) en un país donde la vida está muy cara”⁹

Por ello, Fourier propone remediar el caos social e insiste en procurar las siguientes condiciones de trabajo para la sabiduría social “ninguna de las cuales es susceptible de verse satisfecha en el régimen civilizado:

⁹ Idem

“Atracción industrial,
Reparto proporcional,
Equilibrio de la población,
Economía de los medios.”¹⁰

Con la propuesta de Fourier, el Derecho del Trabajo tuvo sus primeros auges separando en grupos las actividades Industriales en donde la población francesa tenía grandes oportunidades para laborar en la actividad que mas le acomodara de acuerdo a su conocimiento.

El pensamiento de Fourier fue más allá de la simple monotonía que ocasiona con el paso del tiempo el trabajo, por lo que al proponer que cada trabajador debería tener una ocupación diferente a la de costumbre. Es por eso que en las actividades Industriales planteadas por él mismo, el asalariado estaba obligado a aprender otra ocupación diferente a la suya, dando como resultado un mejor desempeño dentro de las Actividades Industriales.

1.1.8 Antecedentes del Derecho del Trabajo en Alemania

En cuanto a Alemania la historia del Derecho del Trabajo alemán no transcurrió de modo continuo; ya que mostró radicales censuras, que en cada caso denotaron un cambio fundamental. Se pueden distinguir cuatro épocas

¹⁰ Idem.

dentro del desarrollo del Derecho del Trabajo: “En primer lugar, la época que llega hasta el fin de la Monarquía acontecido en el año de 1918, luego el periodo de la Democracia que dura desde 1918 hasta 1933, después el periodo de la Dictadura fascista que va desde 1933 hasta 1945 y, por último, posteriormente a 1945, el periodo de la República Federal de Alemania”¹¹

El Derecho del Trabajo se entiende como el Derecho especial que tienen las personas que realizan un trabajo dependiente, no hecho por cuenta propia, sujeto a un contrato de Derecho Privado. El desarrollo del Derecho del Trabajo se determinó sobre todo por la división de Alemania desarrollándose éste de una forma distinta al del Derecho del Trabajo en las tres zonas de ocupación occidentales, que formarían después la República Federal de Alemania.

Después de las Revoluciones Europeas, la vida Alemana siguió su ritmo normal, fue derogada la **Ley Antisocialista** pero no fue admitida la Asociación Profesional en la vida jurídica. Los Alemanes fueron los creadores de **la Constitución de Weimar**, la que fue una obra Jurídica muy importante de la primera post- guerra mundial. En ella plasmaron los ideales de una Democracia Social y muchos de los anhelos de los Trabajadores. Pero los grandes errores de los políticos dirigentes de la Social Democracia, la llevaron al fracaso de régimen.

¹¹ TRENK HINTERBERGER, Peter. LXXV años de Evolución Jurídica en el mundo Volumen V, Universidad Nacional Autónoma de México, 1979. p. 107.

La Libertad contractual dio inicio con la formación del contrato de trabajo, sin embargo aún así la situación de los trabajadores no trajo la paz a la vida Social, ya que eran sometidos a jornadas de trabajo excesivamente largas, con salarios bajos, así que el Estado intento dar una solución al problema creando leyes para proteger a los trabajadores, los cuales fijaban un nivel mínimo determinado de condiciones laborales, principalmente reducían la jornada laboral, restringían el trabajo de niños y mujeres

1.1.9 Antecedentes del Derecho del Trabajo en Italia

Los antecedentes del Derecho del Trabajo en Italia comienzan a dar sus brotes en el real decreto del 16 de Marzo de 1942, Víctor Manuel III, rey de Italia de Albania y Emperador de Etiopía, promulga el nuevo código civil, cuya vigencia se iniciaría el 21 de Abril de 1942, y que sustituiría al código del trabajo. En este código civil, las disposiciones relativas al trabajo, se incluyen en el libro quinto denominado ***del Trabajo***, que consagran también el sistema corporativo y que contienen tanto las disposiciones laborales, como el régimen de las Sociedades civiles y mercantiles.

Comenzaremos diciendo que Italia era regida bajo los lineamientos de la Constitución de Italia del 27 de Diciembre de 1947, la cual tuvo la misma importancia que la de otros países, también siguió el camino que marcó la Constitución de Weimar. Y aun podría decirse que la Constitución Italiana para

la evolución general del Derecho del Trabajo, representa un paso de mayor trascendencia, con el retorno de la democracia, de la que se había apartado ese pueblo.

El día primero de Enero de 1948 entró en vigor esta Constitución, dentro de la que se anuncia la obligación del Estado de dictar un Derecho del Trabajo que asegure mejores condiciones de vida.

Esta Constitución, en cuanto a la naturaleza política del Estado Italiano, declara en el Artículo. 1º que “Italia es una República democrática fundada sobre el trabajo. La Soberanía pertenece al pueblo, que la ejerce en la forma y dentro de los límites de la Constitución.”¹²

En el Artículo 3º se garantizó la participación de los trabajadores en sus organizaciones políticas, económicas y sociales del país.

En el Artículo 4º se les reconoce a todos los ciudadanos el Derecho al Trabajo y se establece que la República promueve las condiciones que, hacen efectivo ese derecho, además, el deber de todos los ciudadanos de concurrir al progreso material o espiritual de la sociedad.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 228

El Artículo 10º hace mención de que el ordenamiento jurídico italiano se debe adaptar a las normas del Derecho Internacional, lo que da pie a la aplicación de los pactos celebrados a propósito del trabajo.

Lo anterior es el resultado de la segunda guerra mundial puesto que produjo que el Derecho del Trabajo volviera a ser un elemento de la organización democrática, se realizaron intentos para limitar las garantías y beneficios que había logrado el Derecho del Trabajo como la libre actividad profesional, la crítica, el derecho de huelga control en los salarios, y demás, pero aun así el Derecho del Trabajo fue progresando.

1.1.10 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

Al hablar de los antecedentes de nuestro derecho del trabajo no se debe dejar a un lado las famosas **Leyes de Indias**. Recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II de España en el año de 1680, destinada a regir las posesiones hispánicas en América.

Constan de nueve libros, en estas Leyes se destaca un profundo espíritu religioso, una preocupación vehemente y sincera por proteger a los indígenas, una visión genial sobre población y cultura del nuevo mundo descubierto, y un nobilísimo propósito humanitario que las convierte en vanguardia de la legislación laboral.

Al servicio de tales ideas se prohíbe emplear la palabra “conquista”, siempre odiosa por la superioridad que encierra y el desprecio que significa y se recomiendan las de **pacificación y población** que implican fraternidad y civilización.

“Las Leyes de Indias afirmaron en el continente americano los principios de la personalidad humana y los derechos individuales del indígena, dentro de la igualdad jurídica de las razas y de la misión tutelar de las entonces superiores, que basaban su temporal superioridad no en su fuerza, sino en el hecho de ser civilizadas.

Uno de los aspectos mas notables de esta legislación, por su adelanto en casi tres siglos al Derecho Europeo, se encuentra en materia laboral; pues reconoce la libertad de trabajo, pues solo cabía apremiar al holgazán; la casada no podía trabajar en casa de español; **se prohibía el trabajo durante el embarazo y a veces durante cuatro meses después del parto**; no se autorizaba sino para el pastoreo el trabajo de los menores de 18 años. Se implanta la jornada de ocho horas y la semanal de cuarenta y siete ya en 1593 y por mandato de Felipe II; se prohíbe el trabajo nocturno en minas; se impone el precepto de pagar bien a los indios su trabajo, el de darles buen trato; no se permite pago en especie; se establecen ciertas limitaciones en los precios; el

pago de un mes de salario en caso de accidente; el pago del entierro si se moría en el trabajo; la curación costada por el patrono.”¹³

Tales son, entre muchos otros ejemplos de esta tendencia olvidada sorprendentemente luego de la emancipación de los pueblos americanos, aunque recordada justicieramente por los escritores del siglo XX al estudiar estos precedentes institucionales, en donde encontramos que ya le asistía la protección ala labor realizada por la madre trabajadora

Por otro lado, el derecho del Trabajo tuvo y sigue teniendo historia, la gran aventura Constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer Jefe, con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera realmente, la intención de hacer una nueva. Si bien es cierto que dicha Constitución señalaba en su Artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la Constitución integrado por poderes constituidos, es principio básico en la teoría constitucional democrática y realidad política inexorable que el poder constituyente del pueblo no puede ser constreñido por disposiciones jurídico positivas.

Para la reforma de la Constitución Carranza promulgó el 14 de Septiembre de 1916, un decreto de reformas al plan de Guadalupe. En realidad

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Vigésima edición. Heliasta SRL. pp. 169,170.

el proyecto de Reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º, que establecía que “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.”¹⁴

Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica de la corriente Jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las reformas dieran lugar a un documento que no obstante expresara una ideología sustancialmente burguesa, la que ha sido modelo de legislación social avanzada. En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de Diciembre del mismo año, se inició la discusión del artículo 5º del mismo proyecto.

Estas discusiones fueron relativas al principio de la igualdad de salario, de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la comisión proponía aplazar su estudio.

De todas maneras se había agregado, a demás un párrafo final al proyecto, en el que se señalaba: “La Jornada máxima de trabajo obligatorio no

¹⁴ Ibidem. p. 343.

excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las Industrias a los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso hebdomadario “¹⁵.

Al ser sometido a discusión el dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzando así el debate mas importante de la historia de nuestro Derecho del Trabajo. La discusión abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de Diciembre.

Con el paso del tiempo, el texto del Artículo 123 Constitucional aprobado por el constituyente, tantas veces reformado y adicionado después fue el siguiente:

“Título Sexto.

“Del Trabajo y de la Previsión Social.

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

¹⁵ Ibidem pp. 333, 334

Aún así, podemos mencionar que en algún momento la “Ley laboral estableció diversas restricciones para el trabajo de la mujer no obstante que le reconocían los mismos Derechos y obligaciones que al hombre” ¹⁶

Lo anterior demuestra que fue así la evolución que tuvo el Derecho del Trabajo en México el que se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentran plasmados todos los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrono, y que hasta hoy día si existe una controversia entre trabajador y patrón son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las encargadas de dirimir cualquier conflicto laboral que surgiera.

1.2. Antecedentes del Trabajo de la Mujer

El desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar.

Así vemos que primero, en el campo de trabajo, se equiparó la mujer al hombre, concediéndole los mismos derechos y oportunidades.

¹⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima Primera edición, Porrúa, México, 2000. p. 38.

Posteriormente, la mujer se consideró con iguales derechos al hombre en el aspecto civil y, finalmente, en nuestro país, se acordó la igualdad política para el hombre y para la mujer.

Es por eso que en este apartado examinaremos solo en los países de más auge en la historia del Derecho del Trabajo, como fueron los antecedentes de la mujer trabajadora.

1.2.1. Roma

La posición jurídica de la mujer romana es muy inferior a la del hombre no solo carece de capacidad para participar en las tareas políticas, sino que sufre graves limitaciones dentro de la esfera privada. En efecto no puede ejercer la patria potestad, tampoco salvo particulares excepciones de la época Justiniana, ser tutora de impúberes o adoptar, figurar en juicio por otros, entablar una acusación pública, y contraer obligaciones a favor de terceros. La lex Boconia, del 169 a.C, limitó su capacidad de suceder por testamento, por obra de la Jurisprudencia, su derecho de sucesión legítima ó ab intestado.

“La mujer se halla siempre sometida a una potestad familiar: la patria potestad, si es familia la manus, si es esposa, y la tutela, si es sui iuris. La tutela

de la mujer Sui iuris, cualquiera que sea su edad, tiene el carácter de perpetua, hasta que desaparece totalmente en el derecho posclásico y Justiniano”¹⁷

Las mujeres suelen trabajar, por lo menos en forma tan asidua como los hombres; pero la gama de sus tareas es reducida. Normalmente, la mujer honrada no sale de su habitación, aislada dentro de la morada familiar. En casa: “En el hogar, la mujer tiene a su cargo múltiples trabajos, supervivencia del ideal de autarquía familiar: alimentación, vestido, cuidado de los hijos. Sin duda, está rodeada de esclavas, sin las cuales no bastaría para realizar su tarea. Había que ser muy pobre para no tener por lo menos una criada. En las opulentas casas, la dueña dirige verdaderos servicios confiados a las esclavas, pero debe saber y querer echar mano al trabajo: ello le supone una gimnasia excelente. Un buen ejercicio también consiste en mejorar la pasta y amasarla, sacudir y doblar los vestidos y las mantas. Si así se ejercitara, se encontraría mejor y adquiriría verdaderamente una tez más hermosa”¹⁸

Al exterior “Algunas mujeres no tenían esta suerte de permanecer en la casa, habían de ganar su vida y la de sus hijos. Trabajaban, entonces, como tejedoras, comadronas, nodrizas, o bien dirigían un pequeño comercio, por consiguiente, existían las miserables vendedoras de puré, panes, higos,

¹⁷ IGLESIAS, Juan. Derecho Romano, “Instituciones de Derecho Privado”, séptima edición, Ariel Barcelona 1981. p 54.

¹⁸ NOUGIER, Louis René y otros. Historia General del Trabajo Pre Historia y Antigüedad, Grijalbo México Barcelona 1981. pp. 238, 239.

aceitunas negras, ajos, miel, incienso, lanas y cintas. Algunas eran taberneras, hoteleras; pero tenían una mala reputación. Sucede también que mujeres pobres, aisladas, se alquilan temporalmente para las cosechas o las vendimias.”¹⁹

Lo anterior era resultado del estatus social en el que cada mujer se encontraba, porque el trabajo en casa, esencialmente femenino, supone la posesión de materias primas, de un instrumental, por modesto que sea (telar, utensilios de cocina), sin hablar de la ayuda eventual de servidores o esclavos.

Así, las mujeres romanas siempre tenían que estar sujetas bajo las órdenes del pater familias, para ellas el trabajo como lo hemos visto solo era concretado a las labores domésticas, sin alcanzar aún con el mínimo pensamiento el poder laborar en alguna actividad superior.

1.2.2. Inglaterra

Refiriéndonos a los antecedentes de la mujer trabajadora en Inglaterra comenzaremos diciendo que los legisladores tuvieron encontrado su primer brote en Inglaterra en el año de 1824.

¹⁹ Idem.

Dentro de este Derecho se establece que todo ser humano tiene el deber de trabajar y de igual manera el derecho de tener un empleo, sin hacer distinciones ni discriminaciones, por lo que llamó la atención el derecho de las mujeres, el primer paso que dio fue, después de la ley de 1812, la cual castiga con la pena de muerte la destrucción de las máquinas, dio inicio la lucha sindical, hasta obtener en el año 1824 que se reconociera el Derecho de la Asociación Profesional, el cual era subordinado a sujetos determinados y bajo condiciones insalubres, peligrosas y mal remunerado.

Los trabajadores de Inglaterra tenían suficiente experiencia de la cual sabían que el mejoramiento de las condiciones de trabajo no vendrían del Estado y que tenía que ser obra suya.

Aquí como en otros países se pretendía que las mujeres fueran consideradas en igualdad con hombres y es así que, “En los esfuerzos por el reconocimiento de los derechos de la mujer, es digno mencionar que en Inglaterra desde 1842 se les equiparó con los niños, con el deseo de protegerlas, por lo que se prohibió para ambos el trabajo subterráneo, pues esta actividad requería de grandes esfuerzos, además de realizarse en condiciones nada favorables”.²⁰

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décima segunda edición. Porrúa, México, 1970. p. 42.

El Movimiento Obrero quedó plasmado en Inglaterra “En el año de 1862 se celebró el primer contrato colectivo para los trabajadores de la lana.”²¹

Al respecto, es necesario señalar que al reconocer el trabajo de la mujer la ley fue benevolente y humanitaria al señalar que tanto a niños y mujeres no se les impusiera un trabajo exhaustivo y pesado. Esto es, no se descartaba la idea de que mujeres y niños tuvieran la responsabilidad de trabajar, sólo que la ley tomó en cuenta la medida de sus fuerzas para la realización del trabajo cotidiano.

Podemos decir entonces que Inglaterra fue el primer país en darle la importancia debida al trabajo de la mujer es por eso que éstas ya no laboraban en horarios y lugares impropios, por ello el trabajo de la mujer ingles dio gigantescos pasos hacia el porvenir laboral.

1.2.3. Francia

Con el paso del tiempo Francia elaboró una carta de trabajo, de tipo fascista, en Amiens el 4 de Octubre de 1941 relativa a la organización social de las profesiones, que establecía a **las Familias Profesionales**. A la terminación de la guerra, fue la Asamblea Nacional Constituyente, la encargada de elaborar

²¹ CHARIS GOMEZ, Roberto. Estudios de derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1997. pp. 30, 31.

la Constitución de la Cuarta República, del 28 de Septiembre de 1946 aprobó la Asamblea la Constitución, pero decidieron no imponerla al pueblo, sino hasta el 13 de octubre, fue así como “La Constitución de Francia siguió la trayectoria de la Constitución de Weimar, pero dio a sus principios el sello personal del pueblo Galo. Los principios sobre la familia, el trabajo y la economía se colocaron al lado de la vieja declaración de los derechos del hombre y del Ciudadano y tienen, en consecuencia, el valor de principios Constitucionales supremos.”²²

Dentro de esta, en algunos de sus párrafos se hizo mención de la igualdad que existía para las mujeres y los hombres sin distinción alguna, así como garantizar la protección de la salud y la seguridad maternal en la mujer trabajadora.

Por lo cual, la situación de las mujeres trabajadoras en cuanto a sus derechos dentro del trabajo se presentaron con lentitud, era sorprendente que no existiera sino hasta los últimos años es una legislación protectora de las mujeres embarazadas y lo único que se había logrado era la reducción de la jornada de trabajo a once horas; pero como una medida general para los trabajadores.

²² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 60.

Fue hasta el año de 1848 cuando dicha jornada de trabajo fue aún más limitada, y de once horas pasaron a diez y media y finalmente quedaron establecidas diez horas.

“Con fecha 1º de Junio de 1881 se reformó el Código Industrial Francés prohibiéndose el trabajo nocturno en las Industrias, por considerarse que estas Jornadas afectaban la salud de las trabajadoras.”²³

En 1884 se votó por el Parlamento, la Ley que reconoció el Derecho de Asociación Profesional, la cual, permitió el desarrollo de los Sindicatos franceses, los cuales fueron reconocidos como representantes de interés profesional, durante los siguientes años se presentó a la cámara un grupo de proyectos, de los cuales el primer resultado fue la **Ley sobre Accidentes de Trabajo**, la cual abrió nuevos horizontes al Derecho del Trabajo.

Francia declaró que los derechos del trabajador son del mismo rango de los viejos derechos naturales del hombre. En Francia a la mujer se le daba oportunidades de trabajo, era protegida en todos sus aspectos para no abusar de su fuerza, salud y maternidad. Ni aprovecharse de su situación para explotarla.

²³ CHARIS Gomez, Roberto. Op. Cit. p. 31.

Como ha quedado debidamente comentado en el Derecho del Trabajo francés, Fourier al crear los llamados “falansterios” integrados por 1800 personas, ahí incluyó a la mujer, es por eso que desde antes el trabajo de la mujer ya era considerado importante para la sociedad económicamente activa de Francia.

1.2.4. Alemania

En esta potencia el Gobierno hizo algunas cosas para el bienestar de los trabajadores, como ampliar la Ley de Protección de Menores y de la Maternidad.

Como podemos observar, se empieza a considerar el trabajo de la mujer, debemos indicar que Alemania fue el primer país en el que se expide una **ley protectora para la mujer**. “El contenido de dicha reglamentación beneficia a las mujeres con un descanso de tres semanas después del parto, debido fundamentalmente a la necesidad requerida para su recuperación, así como el deseo de vincularla con su recién nacido”²⁴

En Alemania se entabló conexión con el Derecho del Trabajo de la Republica de Weimar y se siguió una determinación del mismo, después de la

²⁴ Idem.

dispersión jurídica, que supuso la Legislación de los Gobiernos Militares y la Legislación de los Estados Individuales el Derecho del Trabajo se unificó ampliamente. La Constitución llamada **Ley Fundamental** de 1949 aseguró la libertad de Asociación y transmitió la capacidad legislativa competente de la rama del Derecho del Trabajo.

Lo que ocurre es que en estos tiempos resulta difícil pensar en la posibilidad de gobiernos definidos hacia una corriente ideológica determinada. Puesto que son mayores las preocupaciones económicas: el desempleo, producto interno bruto, inflación alianzas económicas continentales, y más vale reunir que separar.

Por lo que hemos visto, la situación de la mujer trabajadora en Alemania fue a consecuencia del resurgimiento del Derecho Colectivo del Trabajo alemán, pues fue entonces cuando se admitieron los sindicatos y los llamados **“contratos de tarifa”** en donde ya se pensaba en colocar a la mujer para el desempeño de su trabajo.

2.2.5. Italia

En cuanto al trabajo de la mujer en Italia: “En el orden legislativo, la promulgación de un Estatuto de los Trabajadores (Ley del 20 de Mayo de 1970,

Gaceta Oficial del 27 de Mayo de 1970, No 31) parece el acontecimiento mas importante en el Derecho Laboral Italiano de la Post- Guerra.”²⁵

Por lo que dicho Estatuto constituyó una ley a las libertades del trabajador dentro de una empresa. En la Historia del Derecho del Trabajo en Italia no se hace mucha mención de las mujeres trabajadoras, pero se deduce que dentro de los trabajadores también se encuentran las mujeres. Puesto que en el apartado del Derecho Individual del trabajo se contempla la igualdad entre el hombre y la mujer, respeto a la necesidad de que la mujer cumpla sus funciones familiares esenciales y aseguramiento a una adecuada protección a la madre y al niño.

1.2.6. México

Argumentando que en nuestro país las restricciones laborales, sólo eran para la protección de las mujeres trabajadoras, la cual no era motivo de incapacidad, ni mucho menos inferioridad, ya que las mujeres y los hombres son contemplados como seres iguales, pero, por las funciones naturales y sociales de unas y otros, la ley ha creado normas especiales que permitan a la mujer el cumplimiento de sus funciones naturales y sociales.

²⁵ Ibidem. p. 246.

Durante el régimen colonial, se comenzó el camino para instituir la libertad de trabajo. Así, las ordenes del 26 de mayo de 1770 y 1º de Marzo de 1798 se estableció que ***todo hombre tenía derecho a trabajar en un oficio o profesión***, existía la libertad de trabajo, el cual consistía en escoger el desempeño cualquier oficio siempre que éste fuera lícito.

Sin embargo, una de las grandes víctimas en la evolución social lo constituyeron por desgracia las mujeres, quienes mientras era regido el derecho romano mantuvieron una condición de sometimiento al poder del jefe de familia, criterio que durante algún tiempo se reprodujo en varias culturas. La situación de inferioridad que la mujer había guardado a través del tiempo, justifico todos los esfuerzos para que fuera reivindicada.

Durante este periodo la mujer fue catalogada según su situación familiar por lo que cuando ésta se encontraba embarazada era despedida o no podía conseguir empleo.

En la actualidad, dentro de “El desarrollo de conceptos ideológicos y necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar.”²⁶

²⁶ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 38

Así vemos que primero, en el campo del trabajo, se equiparó la mujer al hombre, reconociéndole los mismos derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos que quedaron especificados.

Esto fue tomado en cuenta por las aptitudes psicológicas de la mujer, por ser distintas a la del hombre y hay trabajos en los que se requiere la minuciosidad, la paciencia y el orden, se prefiera en algunas empresas a la mujer. Hay otras actividades que siguen encomendadas al hombre y en las que desgraciadamente la experiencia observada hasta ahora no es muy satisfactoria por lo que ve al trabajo de las mujeres; pero en nuestro concepto ello depende principalmente de una falta de educación y entrenamiento especial para el elemento femenino y es de esperarse que en el futuro pueda la mujer pasar airoosamente las pruebas de aptitud que se requieran en toda clase de trabajos.

Podemos afirmar que “Los derechos laborales de la mujer están protegidos jurídicamente; lamentablemente el conjunto normativo carece de eficacia ante una realidad divorciada del espíritu de la ley, por que es amplia la información que se posee sobre la discriminación femenina en todos los órdenes, entre los que se incluye el aspecto laboral, por cierto muy lamentable este último, pues debemos reconocer que innegablemente ésta constituye

fuerza activa de la economía, progreso y bienestar familiar, local y nacional.²⁷

Así pues, podemos afirmar que desde los tiempos remotos, la mujer, ha realizado trabajos orientados a la transformación social. En México poco a poco la mujer ha hecho valer sus derechos al desempeñar satisfactoriamente sus labores, ha llegado a realizar trabajos que anteriormente les eran catalogados como imposibles, se ha superado y se ha demostrado que puede salir adelante, que nunca se le debe menospreciar y le deben de ser otorgadas todas las oportunidades para poder tener un trabajo digno de ella.

1.3. Antecedentes del marco jurídico laboral en México

Es importante destacar que el trabajo como actividad económica surgió desde los albores de la humanidad, siendo sus inicios en la agricultura, ganadería pesca y demás. Hasta formar con el paso del tiempo los gremios. Sabemos por la experiencia que entre la mujer y el hombre existen algunas diferencias como lo son: “las biológicas, físicas, psicológicas, entre otras; también es cierto que tienen grandes similitudes y en la actualidad se

²⁷ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Op. Cit. p. 30.

contempla tanto en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo”²⁸

El Derecho del Trabajo proviene directamente del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual el trabajo de la mujer era considerado con un criterio proteccionista por la Constitución de 1917, en el contenido del Artículo 123 dentro de sus fracciones II, V, VII, y XI, establecían los beneficios para la mujer trabajadora, de estas sobresale el derecho relacionado con el embarazo y la maternidad.

En dicho artículo también se hace mención de los siguientes derechos tanto para las mujeres, como para los hombres.

- Jornada de ocho horas
- Descanso Semanal
- Prohibición de horarios nocturnos
- Pago de salarios en efectivo
- Prohibición de descuentos al salario

El Derecho del trabajo también se encuentra reglamentado en la ley Federal del Trabajo la cual fue estructurada en 1931, al ver la necesidad de

²⁸ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Décima Primera edición. McGraw -Hill. México, 2000. p. 2.

tener un contenido específico sobre los derechos y obligaciones de los patronos como de los trabajadores, así como poder brindar una seguridad al trabajador dentro de su Institución en la cual desempeñe sus labores.

Pudiendo afirmar que el marco jurídico laboral lo constituyen la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política. Además de los tratados Internacionales, las circulares y los reglamentos de la materia laboral de cada Empresa privada o de gobierno.

1.3 1 Los Derechos Sociales de 1917

El Constituyente de 1917 fue sensible a la realidad de las mujeres y los hombres que trabajan, puesto que la disciplina surge cuando se tuvo conciencia del abismo que media entre la realidad social y su regulación jurídica, es así que, de la norma privada se pasó a la normatividad social, que definitivamente consideró las condiciones de inferioridad del trabajador.

Dichos Derechos se encuentran reglamentados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual: “En la actualidad el derecho a la ocupación Profesional se proyecta en una **tabla muy detallada de garantías** políticas y de derechos derivados, entre los que cabe destacar los siguientes:

- 1.- El Derecho a la libre elección profesional
- 2.- Derecho al trabajo o empleo
- 3.- Derecho a un salario.
- 4.- Derecho a descansos en el trabajo.
- 5.- Derecho a la Seguridad Social. ²⁹

Es por ello que: "El Trabajo Profesional, como forma y medio habitual de vida de una persona humana, plantea ante la sociedad y ante el Estado una gama muy completa y a la vez profundamente lógica de exigencias, que se suelen conocer con el nombre de **Derechos Sociales del Trabajo**, que, como tales, se recogen en los textos políticos fundamentales de nuestro tiempo."³⁰

De aquí deriva que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo provenga directamente del artículo 123 Constitucional, a la cual se le dio la denominación de la **Primera Constitución Social**.

Lo anterior, es un resultado de las normas que reconocen y hacen efectivos los Derechos del trabajador, junto con sus garantías constituye precisamente el Derecho Social del Trabajo. Su revisión se produjo principalmente porque se cuestiona el Derecho del Trabajo, los nuevos mitos son los de la flexibilidad entre otros. Pero aun no se discutió sobre la necesidad

²⁹ BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. Novena edición. Tecnos, México, 1999. p.38.

³⁰ Idem.

de los derechos sociales básicos, los cuales se creen que su garantía está en la autonomía individual y colectiva. La bondad Social se espera del libre juego de los individuos y de sus grupos, con lo que aparece una nueva forma histórica del Derecho del Trabajo.

El Derecho Socio liberal es propio de la economía de mercado, fue un proceso de cambio regresivo, o progresivo según los nuevos autores Sin embargo en el año de 1919, fue el más importante en el desarrollo de la ley laboral de signo social, pues en el operaron los factores económicos, políticos y sociales de la vida nacional e internacional.

1.3.2 Ley Federal del Trabajo de 1931

Mientras la Justicia Social no era interpretada de manera correcta por aquellos que realizaban la política laboral, hubo una necesidad de crear las normas laborales las cuales contenían la equidad, respecto a la calidad de vida de la persona y la libertad.

Por lo que: “Al paso del tiempo se formaron ciertas estructuras sociales, a raíz de las cuales surgieron nuevos problemas en relación con la jornadas excesivas y mal pagadas, que enriquecieron al dueño y empobrecieron más al trabajador; por esta situación provocó gran descontento entre las masas trabajadoras, desencadenándose luchas sociales en donde se derramó sangre

de los que intervinieron en ellas; poco a poco se fueron regulando las normas de trabajo.”³¹

Fue entonces cuando el primer Proyecto del Código Federal del Trabajo se presentó en el mes de Julio de 1929, el cual fue redactado por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por órdenes de Portes Gil. La oposición de los grupos obreros, fundó en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, determinó que fuera rechazado.

Por lo tanto: “El segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de “código”, sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz.”³²

La redacción la integraron los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, los cuales tuvieron en consideración para su preparación las conclusiones de una Convención Obrero-Patronal Organizada por la Secretaría de Industria. La ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

El 18 de Agosto de 1931 en el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las

³¹ LEMUS RAYA, Patricia. Op. Cit. p. 35.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 358.

legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión, en materia de trabajo. El 30 de Abril de 1970 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual dignifica las formas inhumanas, insalubres, y peligrosas en que desarrollaban sus funciones los trabajadores.

Ahora bien, analizando el contenido de este primer capítulo podemos hacer la siguiente reflexión: nadie puede impedir el trabajo de los demás, puesto que desde tiempos a tras se crearon preceptos legales, con el único objeto de señalar que las formas que son consideradas para el trabajo de las mujeres, tienen el propósito fundamental de la protección de la maternidad, puesto que fue considerado como es debida la noble misión de la maternidad y por ello en el artículo 70 se enumeran una serie de Derechos que corresponden a las madres trabajadoras en primer lugar, durante el periodo de embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud, o para su hijo como aquellos que consistieran en levantar, tirar, o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante un largo tiempo.

Por lo que la Ley Federal del Trabajo es la encargada de regular las inconformidades y abusos que había y hay, tanto por el trabajador como el patrono, nadie puede pasar por alto la existencia de esta ley y ser explotados laboralmente.

Hoy día se puede detectar la presencia de un gran número de mujeres dentro de las muchas actividades laborales, dejando a un lado los aspectos económicos y sociales, así como las relaciones demográficas, los reflejos fisiológicos, los éticos, y psicológicos que presenta el trabajo de la mujer en esta época moderna, no importando edades, color, religión y estatus social.

Es comprobable a simple vista como en esta época el papel que desempeña la mujer en el área laboral, contribuye a que un país crezca no tan solo en la aportación de su capital económico, si no más aún, en que la mujer cada día busque el superarse y sentirse realizada profesionalmente desarrollándose laboralmente.

Ahora bien, el aumento de los beneficios de la madre obrera no puede ser, por otra parte motivo de preocupaciones por las repercusiones que puede tener sobre la ocupación de la mano de obra femenina, puesto que el sistema vigente de Seguro social atenúa notablemente la misma, importando solo un pequeño aumento de las contribuciones. Por otra parte, la mujer trabajadora, durante el periodo de alumbramiento, merece aquel amparo que se otorga a la generalidad de los obreros, en todos los casos de enfermedad que no siempre ocasionan un estado más delicado.

CAPITULO 2

CONCEPTOS GENERALES.

En el presente capítulo se expondrán y analizarán los principales conceptos que en nuestro marco jurídico se han creado para regular y regir el aspecto laboral, así mismo se examinaran los conceptos que la doctrina a creado, con respecto al trabajo de las mujeres, como lo es: la jornada de trabajo, los periodos de descanso, la incapacidad, la fijación de la misma, y sus beneficios.

Todos estos relacionados con la obligación que tiene la empresa de conservar el empleo a la mujer trabajadora durante los periodos de descanso obligatorio, a consecuencia del embarazo y del parto.

2.1 Trabajo.

En este inciso hablaremos de aquello que algún día se pensó que fue una maldición dada al hombre, pero nos damos cuenta que al pasar dicha maldición por los divinos labios, el creador nos dio la forma de redimir el tiempo siendo útiles y productivos, por lo que el trabajo dignifica al hombre el cual a su vez, es remunerado para satisfacer las necesidades que se presentan.

Con respecto al origen del término “trabajo” las opiniones son bastas. Algunos autores señalan que “la palabra proviene del latín **trabs, trabis** que significa traba, porque el trabajo se traduce en “*una traba para los individuos*”, porque lleva implícito un cierto esfuerzo”³³.

El término trabajo “proviene también del griego **thlibo**, que significa apretar, oprimir, ó afligir. Por otro lado se encuentran los autores que definen al trabajo según su raíz **laborare ó labrare** del verbo latino “laborare” que quiere decir labrar, respecto al trabajo de la tierra”³⁴.

Según la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como: “**El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza**” porque todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de algún bien.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, segundo párrafo señala:

“...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual ó material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”

³³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op Cit. p. 3.

³⁴ Idem.

Al respecto, es de señalar que no sólo es considerado “trabajo” el que se realiza mediante las fuerzas físicas, puesto que también se le llama trabajo al realizado mediante la actividad mental o bien como la ley lo llama intelectual, la ley es clara y precisa al definir así al trabajo. Pero si bien es cierto, el trabajo material es de suma importancia al igual también el intelectual, y nos atrevemos a decir que es mucho más desgastante éste último.

2.2 Derecho del Trabajo

En el presente apartado analizaremos como es definida la asignatura que contiene todas las prerrogativas que le confiere la ley para determinar los parámetros de los derechos obrero – patronales, es decir como es regulado mediante las normas y principios jurídicos que son rectores del trabajo de la mujer.

Algunos Autores mexicanos han dado varios criterios para definir al Derecho del Trabajo, como ejemplo, para el Maestro de la Cueva “El Derecho del trabajo en su acepción más amplia lo analiza como una congeries de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el Derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”³⁵

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. p. 263.

El distinguido Maestro Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como “El Conjunto de Principios, normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”³⁶

El Jurista Alfredo Sánchez Alvarado argumenta que: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí, y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”³⁷

El maestro Néstor de Buen al respecto señala: “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que dicta o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³⁸

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, Sexta edición, Porrúa México 1981. p. 135.

³⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Vol I, Oficina de Asesores del Trabajo. México 1967. p. 31.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 131.

En lo particular, debemos decir que todas las definiciones son portadoras de elementos esenciales, que a otras les falta, es difícil poder dar una definición completa y detallada. Por lo que consideramos importante mencionar la definición del **Maestro José Dávalos** que a la letra dice:

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”³⁹

La anterior definición consideramos que es la más completa, porque las demás definiciones resumen las características del derecho del trabajo, excluyendo su carácter social.

Porque si bien es cierto que el derecho del trabajo tiene por objeto la regulación de la prestación de servicios libre y subordinada también, buscar el equilibrio y sobre todo la Justicia social en estas relaciones de trabajo.

En la actualidad, cuantos patrones solo se concretan a velar por los intereses de la empresa, no importándoles si una trabajadora en estado de embarazo necesita de los periodos correspondientes al descanso. En esto radica la Justicia Social en las relaciones de trabajo, además se cuidaría la integridad física y laboral de las trabajadoras.

³⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. .p. 44.

2.3 Trabajo de la mujer

Ya hemos mencionado en renglones anteriores que el trabajo dignifica al hombre, lo hace sentir útil consigo mismo y con la sociedad que le rodea, ahora bien, por lo que respecta al trabajo realizado por una mujer, diremos que es doblemente digno y nos atrevemos a decir que es admirable el hecho que una mujer además de ser madre, y esposa, todavía se vea involucrada en el rol del ámbito laboral, es por eso que la misma ley reconoce el concepto que a continuación se explicará en el presente apartado.

La regulación del trabajo de las mujeres fue mucho más marcada en el pasado que en la actualidad cuando en las primeras etapas de la Revolución Industrial, las jornadas de trabajo eran agotadoras y los ambientes insalubres, la reacción humanitaria, que tanta importancia tuvo en los orígenes del Derecho del Trabajo, se fijó especialmente en el trabajo femenino.

Ha sido contemplado dicho trabajo en la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917, en el Código Civil Vigente, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la actual de 1970, en las reformas a la Constitución en 1974 en su Artículo 4º ***“El varón y la mujer son iguales ante la ley...”***

En todos estos Ordenamientos se brinda protección especial al Trabajo de las Mujeres, pues aún cuando existe igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, hay gran diferencia psíquica y psicológica, características que repercuten en el desarrollo del trabajo.

La Ley de Relaciones Familiares, expedida por Venustiano Carranza el 7 de Abril de 1917, también limitaba la capacidad de la mujer casada para prestar libremente sus servicios, puesto que se le condicionaba al permiso que debía otorgar su marido.

“En el Congreso Constituyente de 1916 – 1917 el tema del Trabajo de las Mujeres fue objeto de preocupación, por ello, en la Declaración de Derechos Sociales consagrada en el Artículo 123, se establecieron algunas disposiciones como son:

- ❖ La prohibición a la mujer del desempeño de trabajos insalubres o peligrosos.

- ❖ La prohibición del trabajo nocturno industrial, y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche (fracción II).

- ❖ El otorgamiento de una serie de beneficios tendientes a la protección de la maternidad (fracción V).

❖ La prohibición expresa de prestar servicios en jornada extraordinaria (fracción XI).⁴⁰

Con respecto al salario, el Constituyente previó la explotación del trabajo de la mujer, por eso estableció que la remuneración debía ser igual para hombres y mujeres, si se trataba de trabajo igual, sin tomar en consideración sexo ni nacionalidad.

Todas las disposiciones legales mencionadas anteriormente, son conservadas en la Legislación vigente, haciendo hincapié en la igualdad de Derechos y Obligaciones del hombre y la mujer, con la aclaración de que las modalidades consignadas en el propio ordenamiento no implican reconocimiento alguno a una desigualdad, sino sólo el ánimo de proteger a la mujer en su **función reproductora**.

“Las leyes Nacionales y extranjeras se esmeran en la defensa de la integridad orgánica y moral de la mujer – empleada, justamente porque ella aparece en la plenitud de su misión natural: **la de ser madre**.”⁴¹

⁴⁰ Cit. Por DÁVALOS, José : “El Artículo 123 Constitucional debe proteger a los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios”, en: Libro en Homenaje a Mario de la Cueva, UNAM. México, 1981. p. 86.

⁴¹ RUSSOMANO MOZART, Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa. Traducción de Héctor Fix- Zamudio y José Dávalos. Notas de Derecho Mexicano de José Dávalos. México UNAM, Dirección general de publicaciones, 1983. p. 698.

A partir del artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, están las normas protectoras de la maternidad, excepción hecha del Artículo 167 que define las labores insalubres y peligrosas como aquellas que “por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental **de la mujer en estado de gestación o del producto**”.

Los Artículos 171 y 172 de la ley antes citada, consignan la obligación, por parte del Seguro Social, de establecer guarderías infantiles, y de las empresas de proporcionar los asientos o sillas necesarias para **las madres trabajadoras**.

Es por lo anterior que la misma legislación laboral vigente le ha dado un apartado especial al trabajo de la mujer, al igual que las legislaciones y doctrinas extranjeras coinciden en que la mujer trabajadora es digna de los derechos concedidos por éstas aunque sean todavía insuficientes.

2.4. Seguridad Social.

Es cierto que nadie está exento de sufrir algún accidente y más aún si éste es producido dentro del área laboral. Es por eso que en el presente apartado entenderemos que la ley y la propia doctrina han previsto esta

condición, otorgando la protección al trabajador que se encuentre en esta situación mediante la Seguridad Social.

Los gobiernos o en general los poderes públicos, no podían estar ausentes de los problemas que tal situación plantea. Por eso, estimulados no solo por las dos partes en litigio obrero – patrono, sino también por el bienestar y paz laboral basada en la justicia, comenzaron a dictar normas de protección a la clase trabajadora por ser la que en nueva situación aparecería mas débil e indefensa, razón por la cual se ha creado la Seguridad Social por lo que a continuación se analizarán los diferentes conceptos de ésta:

Gramaticalmente la palabra “previsión“ quiere decir “acción y efecto de prever, o sea de ver con anticipación, de conocer, conjeturar por algunas señales ó indicios, lo que ha de suceder”⁴²

Y en una acepción más, concretamente equivale a “Una acción de disponer lo conveniente para **atender a contingencias o necesidades previsibles**”⁴³

Concepto muy similar al de la “Seguridad Social“ puesto que seguridad, en su aspecto gramatical quiere decir: “fianza u obligación de indemnidad, es

⁴² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XXIII. editores librerías, Buenos Aires, 1986. p. 109

⁴³ Idem.

tanto como propiedad estado o situación del que está libre, de padecer daño o perjuicio.”⁴⁴

De los dos conceptos citados anteriormente, se desprende que, seguidos del adjetivo social, a que se refiere a lo perteneciente o relativo a la Sociedad ya podemos dar un concepto de lo que encierra la Seguridad Social: **“La Seguridad Social son las contingencias o necesidades que contemplan intereses sociales y no meramente particulares y que han de ser previstas”**⁴⁵

Es por lo anterior que ante la posibilidad de dar un concepto de lo que es y encierra la Seguridad Social, diremos que, este concepto es muy similar al de “previsión social”. Por lo que podríamos usar indistintamente una u otra expresión.

El concepto de Seguridad Social puede tener una interpretación más amplia, porque puede afectar a aspectos de la vida colectiva, inclusive los del orden público, que exceden a lo que entendemos por Previsión Social, que en el concepto corriente está referido a aquellas contingencias que pueden repercutir en la falta de medios económicos indispensables, para cubrir las

⁴⁴ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Op. Cit. p. 111.

⁴⁵ Ibidem. p. 109.

necesidades de subsistencia, cualquiera que sea su origen o causa determinante.

Según el **Maestro Manuel Alonso García**, la Seguridad Social se designa “Al conjunto de manifestaciones concretas o Seguros Sociales que, cada uno de ellos en particular, constituyen, por sí mismos toda una problemática derivada de la naturaleza del riesgo cubierto, de la afiliación de los asegurados, de los supuestos de concesión de prestaciones, de las prestaciones mismas”.⁴⁶

De la definición anterior, debemos decir que, todo esto nos lleva necesariamente a tener que abordar el problema de cada uno de los Seguros Sociales en particular, desglosándolos para su tratamiento específico, pero sin perder por ello la perspectiva orgánica que la Seguridad Social como medio de satisfacción de unas determinadas necesidades plantea.

En tal sentido, el estudio concreto del Seguro de Accidentes de Trabajo, enfermedades profesionales, paro involuntario, enfermedad, maternidad, vejez, e invalidez, debe ser planteado siempre como el estudio de una parte de la problemática general que existe en el fenómeno básico de la cobertura de determinadas exigencias planteadas precisamente como resultado de la falta de

⁴⁶ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al estudio del derecho del trabajo. editorial Bosch, México 1958. p. 402.

medios económicos necesarios para atender a determinado tipo de necesidades causadas respectivamente por el advenimiento de un riesgo de accidente, de enfermedad profesional, de paro, de enfermedad, de maternidad, de vejez.

Riesgos previsibles unos e imprevisibles los otros, pero que determinan en cualquier caso la producción de ese fenómeno consistente en la disminución de la capacidad laboral para desempeñar determinadas actividades.

Por lo que, en nuestra opinión, la más acertada definición de Seguridad Social es la del **Jurista Alonso Olea** que a la letra dice:

“Es el Conjunto de Normas jurídicas que procuran restaurar la capacidad de ganar mediante el trabajo una renta, de la que, un acaecimiento fortuito ha privado, y, mientras esta restauración se consigue o si la restauración es imposible, proporcionar unos ingresos sustitutivos que permitan al incapacitado atender un nivel de necesidades que se reputa mínimo o normal.”⁴⁷

Teniendo en cuenta el fin inmediato y no el mediato, que persigue la Seguridad Social, podemos decir; que se niega que sea un concepto

⁴⁷ ALONSO OLEA, Manuel. El Régimen Jurídico de la Seguridad Social. Porrúa. México, 1963. p. 103.

privilegiado, porque su fin último no es la utilidad de una clase social, sino el aseguramiento de la paz de una sociedad mediante el justo apoyo a esta clase más débil y más necesitada de protección.

Por lo que, en nuestra opinión se señala como una de las características de la Seguridad Social la de ser un derecho de clase, porque legisla para el trabajo después de varios siglos de legislar para el capital, con lo que se reestablece el equilibrio exigido por la justicia social.

2.4.1. Previsión Social.

Esta voz de previsión proviene de una palabra latina muy similar: ***praevisio***, procedente a su vez del verbo ***praevidere*** “ver con anticipación”. De esa actitud material surgen los significados de quien por imaginar el porvenir o tender a librarse de males futuros, adopta medidas y se procura medios para hacer frente a la escasez, al riesgo óoal daño venideros.

De ahí, con mayor coherencia, en los sentidos generales del vocablo, previsión caracteriza el estado de ánimo por el cual se establecen las necesidades futuras como presentes y se intenta, lo factible, evitar la adversidad.

“Para Krotoschin, la previsión social es el conjunto de iniciativas espontáneas ó estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera de su trabajo

Según **Walker Linares** se está ante el conjunto de instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen en las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social: tales instituciones son los seguros sociales, las cooperativas y las mutualidades

Goñi Moreno expresa que la previsión social contribuye a los fines de la seguridad social, mediante la cobertura de los riesgos y contingencias que amenazan al hombre y a su núcleo familiar a lo largo de la existencia”⁴⁸

La previsión Social no se limita a un sector tan determinado de la población como debe hacerlo el Derecho Laboral. Parte de la necesidad de prevenir un estado menesteroso de los individuos, cualquiera que sea su profesión; mientras que el Derecho del Trabajo, en primer término, quiere dar plena satisfacción al trabajador (sentido estricto) que trabaja.

⁴⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Op. Cit p. 401.

En consecuencia, la Previsión social ha adquirido el carácter de una disciplina independiente del Derecho Laboral.

2.5. Jornadas de trabajo.

En el presente inciso analizaremos los diferentes tiempos que la ley estipula que deberá estar sujeto el trabajador a la disposición de su patrón, sin que el lapso sea excesivo para el obrero.

Hasta no hace muchos años, las relaciones del patrono con el obrero eran de carácter individual y se daban por circunstancias de necesidad, de amistad, lo que facilitaba la existencia de abusos y a actos inhumanos de una parte y de otra casi siempre en perjuicio del obrero, el más débil.

Desde la antigüedad, el obrero tenía siempre su empleo y por tanto sus medios de vida a merced de su patrono, que regía a voluntad la duración del trabajo las condiciones de éste, el salario, y el despido.

La definición de la Jornada de Trabajo la encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 58:

“Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Actualmente, el trabajador, puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su Jornada de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 61 deja claro cual será la duración de la Jornada de Trabajo:

“La duración máxima de la Jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”

Uno de los requisitos formales que exige la ley y que debe aparecer en el Contrato de Trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de Trabajo. Es necesario, efectivamente que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día al segundo, y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda. Como lo señala el Artículo 59 de la Ley en comento:

“ El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales”.

Considerando la naturaleza del trabajo, la Jornada del mismo deberá ser “acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico y

mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que esta sometido el trabajador.”⁴⁹
Pues en caso de conflicto será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que resolverá si se suscitare alguna controversia.

Lo anterior se identifica con la idea de que la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino que debe atender a las circunstancias de cada relación laboral. También debe considerarse:

“que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que éstas se efectúan”⁵⁰

Es decir, se ponen en juego a éste respecto el límite físico que el hombre tiene para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor, aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuyen el periodo de vida útil.

Lo anterior se identifica con la idea de que la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino que se debe de atender a las circunstancias

⁴⁹ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 184.

⁵⁰ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 123.

de cada relación laboral, es decir; tomar en cuenta el sexo, la edad, y el esfuerzo que se realiza.

2.5.1. Periodo de Descanso

En el siguiente sub - inciso al igual que en los anteriores, analizaremos a la luz de la ley cual es el tiempo que al trabajador es concedida la tregua dentro de su jornada de trabajo.

Los antecedentes del Descanso son de Origen religioso, tenemos que en la época de los judíos el “sabbath “ era un día dedicado a Dios y como se decía entre ellos mismos no se podía ni siquiera “sacar a un buey de la barranca”.

Posteriormente, el sabbath, que en hebreo quiere decir “cesa”, se cambió por el Domingo del latín, “dominus”, día del Señor.

En la actualidad ***“el descanso semanal, no atiende a ningún asunto religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que éste tenga más tiempo con su familia”***⁵¹.

⁵¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. editorial Trillas. México 1992. p. 149.

El Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo previene que el descanso semanal es el concedido al obrero ***“Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”***.

Dicho día puede ser cualquiera de la semana y no necesariamente el Domingo a pesar de que el Artículo 71 de la misma Ley, previene que se procurara que el día de descanso semanal sea precisamente en Domingo.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y los patronos deberán de fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disponer de su descanso semanal.

El Artículo 73 de la Ley en comento establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en su día de descanso semanal, y de quebrantarse dicha disposición, el patrón deberá pagar al trabajador independientemente del salario que le corresponda por su descanso un salario doble por el servicio prestado.

Es decir, el día de descanso semanal se considera sagrado para los trabajadores a quienes por ningún motivo se les podrá obligar a que lo laboren. Aunque no es descartable que algunos por necesidad laboren en su día de descanso.

2.5.1.1. Periodo de descanso en la etapa pre-natal.

En este apartado encontraremos que un derecho a interrumpir el trabajo corresponde especialmente a las mujeres trabajadoras en virtud de las normas dictadas con fines de protección a la maternidad. Y mas aún, en la etapa en que la mujer trabajadora está por dar a luz. Porque la misma naturaleza femenina en estado, indica que ya no es posible seguir teniendo el mismo vigor para llevar a cabo sus tareas laborales.

Para tener derecho al periodo de descanso en la etapa pre-natal “las mujeres trabajadoras deben comunicar dicha circunstancia fehacientemente al patrón, con certificado médico en el cual conste que el parto se producirá presumiblemente en el tiempo indicado”⁵²

La Ley ampara a la mujer en vista de la maternidad sin tener en cuenta la legitimidad de ésta, ni la viabilidad del nacido por lo que estipula en su artículo 170 fracción II y III:

“Frac II. Disfrutarán de un periodo de Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

⁵² KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I. De Palma. Buenos Aires. 1998. p. 423.

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

Esto quiere decir que durante las seis semanas anteriores al parto, las mujeres trabajadoras disfrutaran de un descanso, con goce de salario íntegro. ***Pues estamos frente al llamado Periodo de descanso en la etapa pre – natal, es decir; antes del parto.***

Pero si por razón de salud fuere necesario prorrogar “el periodo de descanso tendrán derecho al 50% de su salario durante un periodo no mayor de 60 días y aún por un tiempo excedente; pero ya, sin goce de salario”.

El plazo máximo de descanso para la mujer trabajadora embarazada en el periodo pre - natal no podrá ser mayor de un año, contado a partir de la fecha del parto. Sin regresar durante este término, el patrón tendrá la obligación de recibirlas. Los periodos pre y postnatales deberán computarse para la antigüedad de la mujer.

2.5.1.2 Periodo de descanso en la etapa post-natal.

Como hemos venido estudiando y analizando que la mujer trabajadora necesita de los tiempos de descanso especiales, en el presente

apartado encontraremos que después del parto es necesario que la madre trabajadora goce del famoso periodo de descanso post- natal.

Al igual que el tema anterior, es la Ley Federal del Trabajo la que nos da la respuesta en su artículo 170 fracción II y III:

“...Fracc II. Disfrutarán de un período de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

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

Es decir, la mujer trabajadora tendrá un período de descanso postnatal de seis semanas después del parto. Como ya lo hemos dicho en el inciso anterior, **los períodos pre y postnatales deberán computarse conforme a la antigüedad de la trabajadora como tiempo laborado.**

Desde entonces fue motivo de cuidado el estado de embarazo de la mujer; por eso se estableció que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarían trabajos físicos de esfuerzo considerable, y que **“posteriormente al parto, es decir; en la etapa postnatal gozarían de un descanso obligatorio de un mes, con goce de salario integro, además de**

que conservarían su empleo y recibirían todos los derechos que en su ausencia les hubieran sido concedidos en virtud de su relación de trabajo⁵³

Es de considerarse que tanto el periodo de descanso pre y post-natales, son disposiciones previstas por nuestra legislación, al considerar que la mujer necesita de ambos descansos, para prepararse y recuperarse de la metamorfosis que su cuerpo ha sufrido, por el solo hecho de la misión depositada por la misma naturaleza, la maternidad.

Todo esto es previsto por la ley para que la mujer trabajadora regrese a sus funciones laborales con un nuevo ánimo de desempeñar su trabajo.

2.5.1.3. Periodo de descanso en la etapa de lactancia.

El derecho a dejar de trabajar, que es lícito ante algunos casos excepcionales, resulta a veces incomodo para los patrones, es decir la idea de que algún obrero y más tratándose de la mujer trabajadora en el tiempo de lactancia, la ley le faculte para dedicar tiempo a amamantar a su pequeño hijo.

Es por ello que analizaremos el concepto y los alcances que tiene el lapso de descanso en la etapa de lactancia, otorgado a la mujer trabajadora.

⁵³ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 290.

Es el Artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo el que nos habla acerca de esto:

“Art. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...

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

En el período de lactancia las mujeres trabajadoras disfrutarán de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos agregando la Ley una frase que resulta inadecuada, porque pretende que la empresa designe el lugar propio e higiénico para que la madre alimente a su hijo, y esto resulta absurdo, pues no compete a la empresa sino a la propia madre escoger el lugar adecuado.

Si la Ley quiso referirse a que en las empresas exista un lugar limpio para que las madres cumplan ese cometido, la redacción resulto poco feliz. Porque en muchos lugares del País la madre se verá obligada a dejar a su hijo en su hogar cuando la distancia de éste y la del centro del trabajo sea pequeña y pueda ir a amamantarlo y regresar a su lugar de trabajo dentro de la media hora concedida.

Aunque la Ley no lo dispone debemos entender que los dos períodos de media hora deben computarse dentro de la jornada normal de trabajo sin efectuar reducción del salario. Repite la Ley en el sentido de que los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

2.5.2 Jornada de trabajo para la mujer en el período de lactancia.

Como anteriormente se ha tratado, la jornada de trabajo máxima según el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo será de ocho horas; además tomamos en cuenta que la jornada de trabajo, según el artículo 58 de la Ley citada nos dice que es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual ó material.

Debemos hacer hincapié en que, la mujer trabajadora tiene derecho a dos períodos de descanso de media hora cada uno en la etapa de lactancia, para poder amamantar al menor, ***“Aunque la Ley no lo dispone entendemos que los dos períodos de media hora deben computarse dentro de la jornada normal de trabajo, sin efectuar reducción del salario”***⁵⁴.

⁵⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 41.

Esto es que la mujer trabajadora que tenga un hijo menor de nueve meses tiene derecho a una pausa de una hora diaria de duración, que podrá dividir en dos lapsos de media hora para alimentar a su hijo, y no cabe rebajar alguna en cuanto a la remuneración a consecuencia de estos descansos. Por lo que la jornada de trabajo para la mujer trabajadora en el periodo de lactancia, ***deberá ser computada dentro de las ocho horas de trabajo, es decir “los dos periodos de descanso de media hora, forman parte de las ocho horas de trabajo”⁵⁵***.

Además, que en los establecimientos de cierto tamaño, deberán habilitarse salas maternas y guarderías para niños y en las condiciones que establezca la Ley.

Es obligación de los patronos y de las empresas ubicar dichos establecimientos para cumplir con lo estipulado por la ley a las mujeres trabajadoras en el periodo de lactancia.

2.5.3. Jornada laboral inhumana.

Refiriéndonos a este inciso, recordaremos que en la antigüedad, el horario en que el trabajador quedaba a disposición de su patrón era totalmente

⁵⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 426.

excesivo por lo que nuestra legislación a través de los años fue mejorando, tomando en cuenta las condiciones de todo ser humano.

Frente a la dictadura de los patrones que abusa de su poder imponiendo jornadas inhumanas, agotadoras y mal remuneradas, originarias de la plusvalía, “el nuevo Derecho del Trabajo a partir del 1º de Mayo de 1917 proclamó la jornada máxima de ocho horas, base de todas las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.”⁵⁶

Lo anterior fue la terminación de la corriente contractualista, consignada en la anterior Ley de 1931, donde se consideraba a la Jornada de Trabajo como una concepción que originaba situaciones totalmente inaceptables, como la que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador, el salario correspondiente al tiempo que perdiera éste, solo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón. Si no se comprobaba culpa del patrón, aún cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador.

No obstante, la misma Constitución y la Ley en sus artículos 123, fracción XXVII, inciso a) y 5º, III, respectivamente, establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Op. Cit. p. 285.

La Ley, por consecuencia, también sufrió algunas reformas con respecto al capítulo del trabajo de las mujeres “anteriormente tenían una jornada de trabajo inhumana entendiéndose por ésta la mujer no debía realizar trabajos insalubres o peligrosos, con las excepciones anteriormente citadas, quedando esto estipulado en 1970. También se conservó la prohibición a las mujeres de desempeñar trabajo industrial nocturno y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche.”⁵⁷

También se derogaron los artículos 168 y 169, con lo cual se suprimió, por un lado, la prohibición de que las mujeres realizaran labores insalubres, o peligrosas trabajo nocturno, e industrial; también la prohibición de que las mujeres trabajaran jornadas extraordinarias.

La mayoría de los autores, nuestra doctrina, y la misma ley coincide en atribuir que nuestro ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la mujer trabajadora.

2.6. Incapacidad.

Para comenzar a tratar este tema, es necesario decir que existen personas que no trabajan por la sencilla razón que no quieren hacerlo. Pero hay

⁵⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op, Cit. p. 291.

otras que no trabajan porque están imposibilitadas para realizar algún esfuerzo que de como resultado un trabajo, físico o intelectual.

Es por esto que en este apartado se analizarán las ocasiones en que la ley declare a una madre trabajadora incapacitada para realizar su trabajo.

*La incapacidad “**Constituye la falta de aptitud física para desarrollar con tal normalidad el trabajo encomendado**”⁵⁸.*

Según el texto articulado I de la Ley de Seguridad Social española, aprobado por decreto del 21 de Abril de 1966, tienen la consideración de estados o situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria.

a) “Los de enfermedad común ò profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y este impedido para el trabajo.

b) “Los denominados periodos de observación y sus asimilados o equivalentes en casos de enfermedades profesionales.

c) Los periodos de descanso, voluntario y obligatorio, **que procedan en caso de maternidad**”⁵⁹

⁵⁸ BAYOD, Ramón y otro. DICCIONARIO LABORAL, Madrid. España 1968. p.p. 294 y 295.

Por lo que decimos que este derecho a la incapacidad está reconocido en la legislación laboral de todos los países más adelantados del mundo, si bien reglamentado, condicionándolo a ciertos límites, a fin de proteger la integridad de la mujer trabajadora en los periodos de descanso que procedan en cuestión de la maternidad.

Porque si bien es cierto, la maternidad es un derecho que toda mujer tiene, merece la consideración de los legisladores por el sólo hecho de traer una nueva vida al mundo.

Con respecto al trabajo de las mujeres podemos decir, que:

“El beneficio de la incapacidad que se le otorga es la suspensión de la relación laboral, aún cuando no lo establece la ley como tal, en el caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, durante el descanso de seis semanas antes y seis después de la fecha del parto.”⁶⁰

El patrón, como ya lo hemos mencionado tiene la obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social (Artículos 101 y 102 de la Ley del Seguro Social).

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ DÁVALOS, José. Dererecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 129.

“Esa Incapacidad trae como beneficio a la madre trabajadora, que dicho descanso puede prorrogarse por el tiempo necesario en casos especiales y, en tal supuesto, el patrón solo tiene la obligación de pagar el 50% del salario, por un periodo no mayor de sesenta días. Este tipo de trabajadoras conservará su empleo por un lapso de un año, contado a partir del parto y tienen derecho al **pago de utilidades**, y a que se les compute en su antigüedad los periodos pre – y post natales (Artículos 170 y 127, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

Precedentemente a lo comentado en este capítulo, diremos que; en la nueva Ley Federal del Trabajo se suprimieron muchas de las restricciones contenidas en la anterior y se explicó que el propósito actual debe ser la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieran a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

Dispone la Ley que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, pero se suprimió la prohibición para que las mujeres trabajen en tareas insalubres ó peligrosas.

La Ley Federal del Trabajo mantiene tales prohibiciones para la mujer embarazada o cuando esté amamantando a su hijo con la observación que se toma tal medida cuando se ponga en peligro la salud de la madre o la del producto en gestación. Es decir las incapacidades que llegue a tener la mujer

trabajadora en el periodo de embarazo antes y después del parto deberán de cubrirse por el patrón dándole todas y cada una de las prestaciones establecidas por la ley.

Lo anterior aunque en nuestro país todavía no se tenga la cultura laboral para enfrentar tales situaciones, puesto que nuestra sociedad todavía es una colectividad individualista que sólo vela por los intereses propios.

No basta, sin embargo, con simples declaraciones legales sobre los derechos de la mujer. De ahí que razonablemente, lo importante sea el lograr una formación cultural y profesional de la mujer, que la capacite plenamente y sin régimen de protección alguno profesional para el ejercicio de sus tareas en la función que exige cada puesto de trabajo.

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO

Constantemente escuchamos que para la determinación de los beneficios obreros, no es necesario que se arranque de los favores del empleador quien es el que recibe la energía de trabajo, pues la necesidad es la misma, sea el particular, empresa, o institución que utilice el trabajo. Pero se olvida con frecuencia que la ley debe ser igual para todos, y volvemos a decirlo, que la necesidad es la misma, independientemente de la persona a la que se preste el trabajo.

Todos los trabajadores son iguales, porque la igualdad es atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruida por el género de actividad que se esté desempeñando. Este atributo ha de comprender a los trabajadores tanto del sector individual como el colectivo, y cualquier intento por marginar a uno o a otro sector, es contrario al pensamiento del Constituyente que trató de proteger el trabajo humano.

Por consiguiente, en el presente capítulo se abordarán las ordenanzas que están contempladas en nuestro Marco Jurídico, respecto a lo referente al trabajo de la mujer. Pues el mundo del futuro será el mundo de los iguales. Y nada puede ser tan elementalmente igual como el trabajo de la mujer. Este valor universal reclama energía para vivirlo, e imaginación para defenderlo.

3.1 El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La creación del artículo 123 Constitucional, por el momento histórico en que se da, se constituye en una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principio de siglo.

Es por la importancia que merece nuestra Carta Magna, que en el presente apartado examinaremos cuales son los derechos otorgados por ésta, al trabajo de la mujer.

La excelsa obra que creó el Constituyente de 1917 en materia Social, fue la precursora en su género; sin embargo con el transcurso del tiempo se ha modificado con los diversos fenómenos del trabajo que en su principio no fueron comprendidos por la norma Constitucional porque la obra visionaria del Constituyente de Querétaro ha sido rebasada por la realidad social.

Para los sujetos que sí quedaron protegidos por el texto del artículo 123 Constitucional obreros, jornaleros, empleados domésticos artesanos, **madres trabajadoras**, y de una manera general todo contrato de trabajo, dicho precepto constituyó “el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar

una serie de beneficios en la contratación individual... Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones”.⁶¹

Una vez concluido el movimiento armado, se volvió imperativo adecuar la estructura jurídica a los trascendentales cambios que se acababan de producir. En lo que se refiere a la materia del trabajo, el Proyecto de Constitución de Carranza era muy pobre fueron los diputados obreros quienes, reflejando el sentir de sus representados, expusieron, luego de un interesantísimo debate, la necesidad de reunir en un título específico todos los aspectos relativos al trabajo.

Llegó el momento en que la voluntad de garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, se convirtió en un alud incontenible que desembocó en la elevación de esos derechos a rango Constitucional, rompiendo con ello añejas estructuras que preferirían sacrificar al hombre que apartarse de su esmerado formalismo.

Los Constituyentes crearon un artículo 123 Constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado “A” se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

⁶¹ Cit Por DÁVALOS, José: “El Artículo 123 Constitucional debe proteger a los trabajadores al servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios” en Libro Homenaje a Mario de la Cueva. Op. Cit. p. 86.

Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

"1.- Normas tutelares del trabajador individual, osea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias, y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2.- Normas tutelares de las **mujeres** y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las **mujeres parturientas**."⁶²

Al respecto, los preceptos contenidos en el artículo 123 relativos a las mujeres marcaban diversas diferencias además de las resultantes del problema del embarazo. En la fracción II quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y el trabajo nocturno industrial. Se prohibía así mismo, el trabajo de las mujeres, en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. En la fracción V se dijo además lo siguiente:

⁶² Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1991. p. 62.

“Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo perseguir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán los descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos...”⁶³

La exposición de motivos de la Iniciativa de reforma Constitucional hizo hincapié en la diferente participación de la mujer, en relación al hombre dentro de las actividades productivas. “En la ya de por sí baja población económicamente activa del país, 13 millones de personas en 1970, el 81% corresponde a los varones y sólo el 19% al sector femenino, es decir, únicamente activa en México esta compuesta por mujeres. Más significativo es aún el que las mujeres casadas sólo alcancen de un 15 a un 17% el número de las que trabajan”.⁶⁴

La norma fundamental resultante de la reforma sería el nuevo artículo 40 Constitucional que a la letra dice:

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Novena edición, editorial Porrúa, México 1992. p. 396

⁶⁴ Ibidem p 398.

“El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de los hijos.”

Las reformas al artículo 123 de la Constitución vinieron a recalcar que la única diferencia, tal y como lo expresa la Exposición de motivos de la Iniciativa, radicaría en el ***trato a la mujer durante el embarazo e inmediatamente después al parto.***

Se suprimió la prohibición de que las mujeres desempeñarán trabajos insalubres o peligrosos, trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de la diez de la noche. Por último se elevó la categoría de norma Constitucional, ***el Derecho al Seguro Social de Guarderías.***

En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los ***períodos de gestación y lactancia.***

Con respecto a lo que establece el artículo 123, referente al trabajo de la mujer, debemos decir que sus bases son de naturaleza tutelar, imperativa,

e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a la mujer trabajadora; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Ahora la ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional.

La virtud principal del texto original del artículo 123 Constitucional, además de resultar una medida de justicia, fue la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo la unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados Constituyentes.

3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el presente sub-inciso conoceremos que la legislación que ahora nos ocupa y consignó la igualdad del hombre y la mujer, dicho proyecto trata de los derechos que deben disfrutar las madres trabajadoras, a efecto de que el proceso de la maternidad se desarrolle normalmente y conduzca a un feliz resultado.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, encuentra sus antecedentes en la de 1931 que dedicó un capítulo especial referente al trabajo de las mujeres, a lo que al respecto prohibió “las labores en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas e insalubres”⁶⁵

Argumento que ya hemos analizado, reiterando el precepto Constitucional, dispuso que las mujeres no debieran desempeñar trabajos que exigieran un esfuerzo físico considerable.

Otra reforma que sufrió la ley Federal del Trabajo, fue la del 21 de Noviembre de 1962, donde se publicaron en el Diario Oficial las reformas Constitucionales, promovidas por el presidente Adolfo López Mateos.

En donde se estableció un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres, que en una clara demostración de proteccionismo exagerado no solo repitió los preceptos anteriores, sino que “prohibió que las mujeres prestasen servicios extraordinarios, imponiendo como sanción por la violación de dicho precepto, el pago de un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada. Por otra parte prohibió que las mujeres, desempeñaran durante el embarazo, trabajos peligrosos para su salud o para su hijo, y les otorgó un descanso obligatorio durante las seis semanas

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 396.

anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogable, en caso necesario, con pago de salario íntegro.⁶⁶

Se consagró además “el derecho de las madres trabajadoras a tener **dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a los hijos**, el derecho a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto, y a computar, en su antigüedad, los periodos pre y post natales.”⁶⁷

En nuestra opinión, de las reformas publicadas en 1962, sólo reflejaba un nuevo espíritu de protección, porque reconoció que en ocasiones las mujeres por desempeñar cargos directivos o poseer un cargo Universitario, técnico los conocimientos con experiencia requeridos, podrían desempeñar labores peligrosas o insalubres.

Además que dichas reformas solo se limitaron a poner de manifiesto el ánimo proteccionista del Legislador que obedecía al deseo de proteger la maternidad en donde la prohibición de realizar labores peligrosas con la excepción derivada de la capacidad técnica o profesional de algunas mujeres.

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 397.

⁶⁷ Idem

Ahora bien, con las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo, es como nace la ***nueva Ley de 1970 cuya aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1o de Abril del mismo año y entra en vigor el 1o de Mayo del año en comento.***

La Ley Federal del Trabajo Actual incluye en su artículo 171, que atribuye al IMSS la prestación de los ***Servicios de guardería*** que tiene ahora su interés especial, porque por virtud de la reforma al artículo 123 Constitucional, apartado “A” se declara que la Ley del Seguro Social debe comprender ese tipo de seguro.

Antes de proyectarse a una generalización que puede traer resultados negativos para una institución que debe ser totalmente benéfica y representar un medio efectivo para realizar la Justicia Social, se debe reflexionar que se corregirán las faltas que actualmente se observan:

TITULO QUINTO

TRABAJO DE LAS MUJERES

ARTÍCULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

Como se ha analizado la Ley actual siguió otro tratamiento para resolver el problema de las madres trabajadoras que no tenían la solución para cuidar a sus menores hijos y a la vez salir a trabajar. Hacemos votos porque el mejor de los éxitos corone estos esfuerzos respecto a las madres trabajadoras.

3.3. Reformas llevadas a cabo en los años de 1975 y 1978.

En el presente apartado hablaremos de aquellas reformas Constitucionales y legales que surgieron en los años de 1974 y 1975 y posteriormente las que surgieron en 1977 y 1978 las primeras referentes a ***“la igualdad jurídica de la mujer”*** y las segundas concernientes a los ***“servicios sociales del empleo, capacitación y adiestramiento”***. Fusión que fue resultado del capítulo explicado anteriormente.

“La reforma del 31 de Diciembre de 1974 en la antesala del ***“año Internacional de la Mujer”*** que se celebró en el año de 1975, el entonces

presidente de la República, Echeverría, promulgó el Decreto que reformó y adicionó los artículos 4º, 5º, 30, y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Decreto de 27 de Diciembre de 1974, Diario Oficial del día 31), en relación a lo que llamó ***Igualdad Jurídica de la Mujer.***⁶⁸

La exposición de motivos de la Iniciativa constitucional hizo hincapié en la diferente participación de la mujer, en relación con el hombre, dentro de las actividades productivas. En la ya de por sí baja población económicamente activa del país, 13 millones de personas en 1970, el 81% correspondía a los varones y solo el 19% al sector femenino, es decir, únicamente la quinta parte de la población económicamente activa de México estaba compuesta por mujeres.

Más significativo era aún el que las mujeres casadas solo alcanzaban de un 15 a un 17% el número de las que entonces trabajaban.

Por otro lado una evolución permanente y hermosa de nuestro Derecho del trabajo tuvo origen en la década primera del siglo, en los años de la Revolución Constitucionalista, el torrente de la declaración de Derechos Sociales de 1917.

⁶⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. pp. 398.

Las leyes del trabajo de las Entidades Federativas, la ley de 1931, la ley del Seguro Social de 1943, las reformas Constitucionales de 1962 y la Ley de 1970, han hecho la coalición más importante en las últimas reformas Constitucionales de 1977 y 1978. Dando como resultado ***los Servicios del Empleo y de la capacitación.***

Una acción conjunta de dos principios que persiguen el mismo fin, que es la realización integral del hombre y ***la mujer*** es primero la capacitación e inmediatamente después, una actividad, empleo o trabajo, adecuado a su preparación, por lo tanto una fusión en beneficio de las mujeres trabajadoras, que repercutirá favorablemente en la economía nacional y que será también un anticipo para la sociedad del mañana “de ahí que la economía esté al servicio de todos los hombres y en la que la energía del trabajo de las personas deje de ser una mercancía explotable por los capitalistas”⁶⁹

En nuestra opinión, lo anterior se da en las escuelas de la capacitación están a la orden de la necesidad que tienen hoy en día las mujeres para trabajar e indirectamente al servicio del progreso de la economía, o bien con otras palabras la capacitación es el inicio de la realización del derecho de cada persona para trabajar.

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 93

Es decir, la segunda finalidad del servicio se enumera a continuación:

- a) “Encausar a los demandantes de trabajo a aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a sus solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos.

- b) Autorizar y registrar en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la coalición de personas.

- c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas y

- d) Intervenir, en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y fomento Industrial y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.”⁷⁰

En nuestra opinión, todo lo explicado anteriormente tiene que ver con la mujer trabajadora, por que si bien es cierto que la ley ha puesto su parte al crear y fomentar la colocación de los trabajadores, también es verdadero el hecho que la mayoría de las madres trabajadoras que aún no cuentan con un

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 95.

empleo fijo hagan uso de este servicio, para recibir capacitación y el adiestramiento necesario para obtener y solucionar el problema nacional de la economía y del trabajo de mano de obra.

Y como se ha explicado en los temas anteriores la legislación laboral tiene el deber de velar por la integridad de la madre trabajadora en los periodos pre y post natales, además del periodo de lactancia en que ésta se encuentre. Aunque se reconoce el esfuerzo que los legisladores tuvieron al realizar dichas reformas y velar por que cada mujer sea poseedora de un trabajo digno que le permita como resultado un lucro adecuado a sus necesidades.

3.4 Ley del Seguro Social.

Hemos dicho en los incisos anteriores que en la nueva Ley Federal del Trabajo, se incluyó un seguro denominado “Guarderías para los hijos de las aseguradas” Y es precisamente lo que analizaremos en el presente apartado, a la luz de la Ley que ahora nos ocupa.

En la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Ley del Seguro Social de 1942 se dijo que, al lado del Seguro Obligatorio, se creaba un Seguro Facultativo para los trabajadores que, por sus especiales circunstancias, no puedan quedar incluidos de momento en el régimen obligatorio, mencionándose como en forma general, lo hizo después la Ley del Seguro Social, a los

trabajadores de empresas de tipo familiar, a domicilio, domésticos, del campo, temporales y eventuales y de los independientes como Profesionistas libres y ejidatarios.

“Posteriormente, el 28 de Junio de 1960, se expidió un Reglamento del Seguro Obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos, incluyendo dentro de estos conceptos a los trabajadores que, en virtud de un contrato de trabajo, verbal o escrito, laboren en una empresa y hayan prestado servicios durante 12 días hábiles o más en forma ininterrumpida o 30 días ininterrumpidos en un bimestre, para un solo patrón.”⁷¹

Lo anterior es de suma importancia porque en el momento de ser contratado un trabajador temporal el patrón verá si el periodo que abarque el contrato será superior a 12 días y entonces, deberá inscribirlo en el Seguro Social, dentro de los 5 días siguientes a la contratación.

Y si se contrata por un periodo menor, pero las necesidades del servicio obligan a prorrogar el contrato y se completan los 12 días, el patrón deberá efectuar la inscripción dentro de los dos días siguientes a aquel en que se completen esos 12 días.

⁷¹ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 577.

En el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se apuntó la solución al problema de Guarderías Infantiles que había creado serios conflictos jurídicos, indicando que los servicios de tales guarderías se prestarían por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias, por lo que se esperaba la inclusión de este servicio, que tomó carácter de un tipo de seguro obligatorio.

En el artículo 202 de la actual Ley del Seguro Social se define la naturaleza de la prestación **“atendiendo a cuidar y a fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro; así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social; a la adquisición de conocimientos, que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación; y a constituir hábitos higiénicos, y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes...”**.

En nuestra opinión, la naturaleza del precepto anterior debe de comprender además que todo lo estipulado debe ser con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

Lo cual parece conforme con el principio de libertad que consagra nuestra Constitución, para que en el hogar de los padres encaucen al niño, según sus propios principios morales y sociales.

El artículo 206 de la Ley del Seguro Social vigente indica: ***“Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.”*** Este régimen se instituyó como un servicio social a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, desde la segunda Ley del Seguro Social que se publicó en el Diario Oficial del 12 de Marzo de 1973. La primera edad arriba mencionada se explica porque, como se recordará, la asegurada tiene derecho a un descanso, con goce de salario durante los 42 días siguientes al parto.

Como el artículo 170 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la madre trabajadora disfrutará de un descanso de seis semanas posteriores al parto (42 días), se supone que durante ese lapso puede atender directamente a su hijo; por ello el seguro de guarderías se proporciona a partir de los 43 días de nacido el niño hasta los cuatro años de edad, es decir, cuando inicia su educación pre -escolar.

Para el sostenimiento de los gastos que demanda esta prestación, la Ley del Seguro Social vigente establece en su artículo 211 que el monto de la prima para el seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales se financia con una cuota patronal del 1% sobre el salario base de cotización. Estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, según lo establece el artículo 28 de la ley antes

mencionada. Entendiendo que las Prestaciones Sociales serán proporcionadas mediante programas, entre los cuales se encuentran los de: **educación higiénica, materno- infantil**, según lo establece el artículo 210 fracción II de la Ley del Seguro Social vigente.

*En el Diario Oficial de la Federación del 17 de Noviembre de 1950 en el apartado concerniente al **Reglamento de Inconformidades** quedo reglamentado por vez primera lo referente a las **Guarderías**, pues la Ley del seguro social que estaba en vigor en aquella época, no había previsto lo concerniente a éstas últimas.*

Fue así que desde la Ley del Seguro Social de 1973 quedó asentado con un apartado especial lo correspondiente a **Guarderías**. Hacemos mención de estos dos diarios que aunque en la actualidad ya no son vigentes, sirvieron como parte aguas para dar lugar a que en la Ley del Seguro Social se contemplara lo relacionado al actual **ramo de guarderías**.

Es así como se puede observar que la Ley del Seguro Social se ha renovado conforme a las diversas necesidades que han ido surgiendo al paso del tiempo, necesidades que anteriormente no existían, debido a la **evolución que ha tenido el trabajo de la mujer**, al requerir hoy día, de la existencia de las guarderías.

Las que se han convertido en una gran ayuda para las madres trabajadoras que no tienen opción alguna de encargar a sus hijos menores , con persona alguna para el cuidado de los infantes.

Es por lo anterior que en el artículo 201 de la actual Ley del Seguro Social correspondiente al Capítulo VII Del Seguro de Guarderías y de las prestaciones sociales, Sección Primera del ramo de Guarderías, quedó estipulado que: ***“El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo ó divorciado...”***

Con respecto a la Ley del Seguro Social de 1973 salió publicado el Acuerdo 24016/75 del 27 de Agosto de 1975, en donde se ordenó poner fin a la discriminación de sexos que señalaba la Ley del Seguro Social de 1973, referente al precepto de la Ley Vigente mencionado en el párrafo anterior, tocante a los hijos **de viudos** los beneficios del ramo del seguro de Guarderías, mientras dure su estado de viudez y sobre las mismas bases de los hijos de las madres trabajadoras.

Lo anterior quedó corroborado posteriormente con el paso del tiempo en el artículo 205 de la ley en comento vigente la que ha dejado de ser discriminatoria, que a la letra dice:

“Las madres aseguradas, **los viudos**, divorciados ó los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, ***mientras no contraigan nuevamente matrimonio ó se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería...***”

De todo lo anterior, que ya se ha analizado nos concretaremos a decir: que el patrón no es el beneficiario directo del servicio de guardería, sí tiene interés jurídico para solicitar la devolución de las aportaciones por ese concepto, pues conforme a lo dispuesto en la Sección Tercera del Régimen Financiero en el artículo 212 de la actual ley del seguro social, él es el sujeto pasivo obligado a cubrir íntegramente el monto de la prima para ese ramo del seguro Social, independientemente de que su solicitud pueda ser fundada o no.

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

Además que, en realidad ésta obligación que tiene el patrón con sus trabajadores, independientemente del sexo, o el estado de gestación o de lactancia en que se encuentre la mujer.

La tendencia de la Ley del Seguro Social es sana, como ya hemos venido analizando, pero tenemos que hacer mención de lo que pasa dentro del Seguro Social a fuerza de ser sinceros, que se observan algunas anomalías en el funcionamiento actual del seguro, tanto de orden administrativo, como de atención médica, lo que provoca protestas de los derechohabientes.

3.5. Jurisprudencia.

En este inciso analizaremos cual es la importancia que tiene en el Derecho laboral el tema que antecede y mucho más aún tomando en cuenta que es una de las fuentes del derecho, y en especial para la rama del Derecho del Trabajo.

“Distinta consideración nos merece ésta discutida fuente del derecho dentro del campo positivo de nuestra disciplina. En el orden privado, se reconoce expresa y recientemente su valor, con un sentido complementario en el Código Civil, y reviste en la rama general del derecho una excepcional importancia. Pero creemos que aún la tiene mayor en la esfera del Derecho del Trabajo, pues además de encontrarse, como reiteradamente venimos exponiéndose lo cierto que en el campo de la legislación laboral, está propenso a sufrir las mutaciones políticas”⁷².

⁷² HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado de Derecho del Trabajo. segunda edición, Madrid. España 1977. p. 90.

“La Jurisprudencia es el conjunto de Tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en Pleno, o por conducto de sus Salas, o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito”.⁷³

Al respecto disponen, en la parte relativa, los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo lo siguiente:

Artículo 192. ***“Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho Ministros, si se trata de Jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las Salas.”***

Artículo 193. ***“Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen Jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.”***

Su misión exacta no puede apreciarse de un modo uniforme. Normalmente, en los conflictos individuales tiene un sentido meramente

⁷³ DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p 79

interpretativo de las normas aplicables al caso concretamente debatido. También es importante señalar que es capaz de marcar normas de actuación futura, ofreciendo entonces una misión más creadora.

Esta fuente del derecho tiene grandes alcances al tratarse de resolver algún conflicto relacionado con las mujeres trabajadoras porque de todos modos, y reconociendo su elevado valor jurídico es menester manejarla con cautela, debido al cambiante fondo social que encierran las cuestiones laborales.

Por lo que hace al presente Capítulo diremos que la grandeza de México se crea y acrecienta con el trabajo de sus hombres y **mujeres**. Por ello, si los trabajadores dan con su trabajo todo cuanto tienen, han de recibir a cambio, por lo menos todo lo que necesiten.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases jurídicas expidió la Ley del Trabajo la cual regirá el trabajo subordinado en todas sus manifestaciones. La aplicación de la jerarquía de las Leyes del trabajo corresponde a las autoridades competentes la Federación en el ámbito federal y a las legislaturas de los Estados en el ámbito local, es por eso que ninguna **mujer trabajadora** quedará desprotegida jurídicamente, pues es precisamente el Estado de Derecho quien aplicará la ley al caso concreto, cuando surja alguna controversia laboral.

Se mantiene en alguna medida el Régimen legal actual incluyendo el Título Quinto (“Trabajo de las Mujeres”) en la Ley Federal del Trabajo, subsistiendo la declaración general, contenida en el artículo 164, de que **“las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”**. Si es válido el principio de que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, conviene reflexionar si la naturaleza masculina y femenina los hace iguales o no.

En consecuencia, es notoria la tendencia de la legislación laboral de ir ampliando el campo de aplicación de la Seguridad Social, como ha quedado expresado con anterioridad, como lo expresa en la ley del Seguro Social vigente, en el título tercero del régimen voluntario, capítulo 1 del seguro de salud para la familia, artículo 240 que dice: **“Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto podrán celebrar con el instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del Seguro de enfermedades y maternidad en los términos del reglamento respectivo”**.

En realidad, por lo que hemos venido analizando, nuestra legislación ha decretado en consecuencia al establecer, en atención a la maternidad (situación en la que sólo puede estar una mujer), un régimen protector, humanitario y especial de trabajo.

CAPITULO 4.

CONCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS.

La Seguridad Social y el derecho del trabajo, disciplinas dinámicas que se incrustaron en esa nueva vertiente del orden jurídico que es el Derecho del Trabajo, parten de la consideración a la mujer trabajadora como integrante de un núcleo social bien diferenciado y no como sujeto abstracto de relaciones de contenido estrictamente jurídico.

Ese avance, la Seguridad Social comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición de las madres trabajadoras asistenciales, clínicas, económicas, sociales, culturales, deportivas, por así mencionar algunos. En este enfoque tradicional, la Seguridad Social integra el conjunto de normas preventivas y de auxilio que toda mujer, por el hecho de vivir en sociedad, y más aún cuando ésta se encuentra esperando la llegada de un nuevo ser, recibe del Estado la ayuda necesaria para hacer frente así a determinadas contingencias previsibles como son las pre y post natales del parto.

Es decir, la Seguridad Social es la parte de la Ciencia Política que, mediante adecuadas Instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia,

tiene como fin propulsar la prosperidad de la mujer trabajadora a través del bienestar individual. Especial atención merece, el trabajo femenino de carácter subordinado puesto que se ha multiplicado enormemente; sin embargo, sus condiciones laborales siguen siendo marcadas por el estigma del olvido, provocado por una sociedad que se niega a darle a la mujer los espacios que por derecho le corresponden.

Es por eso que, en el presente capítulo, analizaremos como a lo largo de la historia se ha venido modificando dicha Seguridad Social para la protección de la mujer trabajadora en la etapa de la maternidad y de lactancia, y como se ve beneficiada ésta última, a través de los Convenios internacionales que acordaron incluirla para beneficio del trabajo femenino.

Que si bien es cierto, estos beneficios otorgados por el Derecho del Trabajo mediante la Seguridad Social tuvieron sus antecedentes desde la primera Guerra Mundial, a través de las Conferencias celebradas en los diferentes países, con el fin de crear una Seguridad Social que beneficiara a la madre trabajadora de aquellos tiempos, cuyos resultados repercutirían a lo largo de la historia en las mujeres trabajadoras de la época actual.

En donde la mujer trabajadora es poseedora de un doble rol, trabajadora y la de ser madre, la maternidad es fuente de donde brota la vida y como tal debe protegerse con todos los recursos que brinde la Seguridad Social.

4.1. Origen de la seguridad social.

En el presente inciso hablaremos de cuales fueron los antecedentes de la Seguridad Social, con el objeto de entender las medidas protectoras creadas por ésta, para coadyuvar a un buen desarrollo de la labor de la madre trabajadora.

En la antigüedad, **la caridad** era un mecanismo de incipientes alcances para protegerse de los **riesgos**. La Colonización española trajo a los dominios ultramarinos algunas Instituciones protectoras de la salud y del salario como lo fueron: las mutualidades, las cajas de ahorro, por así mencionar algunas. “La explosión demográfica y el avance tecnológico del maquinismo tuvieron como contrapartida el avance sociológico de la organización obrera”⁷⁴

Así como surgen las Instituciones del Derecho colectivo del trabajo (sindicato, huelgas y contrato colectivo), se hacen necesarias nuevas medidas protectoras de la salud en el trabajo y fuera de él. “Hacia 1940 William Beveridge lanzó su famoso **Plan básico de Seguridad Social**, pero desde 1883 Bismarck, canciller de hierro, ya había establecido en Alemania un **seguro de enfermedades y accidentes de trabajo.**”⁷⁵

⁷⁴ GOÑI MORENO, José María. Derecho de la Previsión Social. Edia, Buenos Aires Argentina 1977. p. 26.

⁷⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Instituto de Investigaciones Jurídicas, tomo IV, Porrúa México 2002. p 580.

Legislativamente, la prioridad en materia de Seguridad Social parece corresponder a una amalgama de preceptos relativos a seguros sociales y asistencia pública, puesto que en sus lineamientos establece un requerimiento a los diversos Estados federados para que incluyan en sus legislaciones respectivas un sistema de asistencia con otorgamiento de subsidios para contribuir a tal finalidad, ayuda a las familias numerosas, protección para las madres viudas que trabajen y cuyos hijos sean menores.

El capítulo XIV del Tratado de Versalles también se ocupó de esta materia. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 10 de Diciembre de 1948) se preocupa en los apartados 22 y 25, por los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural.

Existen diversos antecedentes mexicanos en materia de Seguridad Social:

“las Leyes de José Vicente Villada y del General Bernardo Reyes en la primera década del siglo XX, así como las Legislaciones del periodo revolucionario de los Estados de Jalisco, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán”⁷⁶

⁷⁶ Idem.

En nuestra apreciación, el punto de partida, en el nivel Constitucional, fue la fracción XXIX del artículo 123, al reconocer la necesidad y establecer la utilidad social de construir cajas de seguros populares para asumir las consecuencias de la maternidad para la mujer trabajadora. Es por eso que en 1929 se declaró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, pero realmente no surge hasta el año de 1943, en el diario oficial de la federación del 19 de Enero del mismo año. Cincuenta y dos años después, se emite un nuevo ordenamiento la Ley del Seguro Social, del 21 de Diciembre de 1995, ahora vigente.

El mecanismo que hoy facilita estos resortes es la política de la Seguridad Social, llevada a cabo por sistemas de previsión social (los Seguros Sociales) o de acción de ayuda Estatal (asistencia social).

La garantía de protección que se logra es la situación de Seguridad Social. El derecho a esta situación de Seguridad Social se funda en el derecho a la vida que tiene toda mujer y se reconoce por su condición de trabajador.

La Seguridad Social en sus etapas iniciales ha originado en el Derecho privado, la evolución hacia las Instituciones de Derecho Público en que se ha consolidado.

Una vez más en esa esfera, las normas han adquirido el relieve del orden público y de fin primordial del Estado, es por esto que hablaremos de cómo las Instituciones son las encargadas de impartir la Seguridad Social a las mujeres trabajadoras en el siguiente apartado.

4.1.1. La Conferencia de Berna

Fueron muchas las Conferencias celebradas durante la primera Guerra mundial que tuvieron la consideración de preparar el camino a la solución del problema y bienestar de la clase obrera, **incluyendo el trabajo de la mujer**, aplicando como solución la Seguridad Social, y una de estas fue la Conferencia que ahora nos ocupa.

Esta conferencia contó con la asistencia de representantes obreros de los países aliados, centrales y neutrales. “De todas las Conferencias la más importante fue la de Berna, de febrero de 1919, donde se elaboró **la Carta Obrera internacional**. Que combinaba el programa de la conferencia de Leeds de 1916 con los de Berna de 1917. En ella se propuso una serie de medidas que inspiraron con toda seguridad, a los autores del Tratado de Versalles”⁷⁷. La Carta exigía:

⁷⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, Op. Cit. p. 203.

- a) “La educación gratuita
- b) La jornada de ocho horas
- c) Un descanso semanal de 36 horas
- d) Jornadas de 6 horas para los menores de 16 años
- e) *Abolición del trabajo nocturno para las mujeres trabajadoras***
- f) Seguro Social**
- g) Bolsas de trabajo.
- h) Código internacional para marineros.

Se propuso además que un parlamento Obrero Internacional formado por igual número de delegados gubernamentales y gremiales se reuniera periódicamente y redactara leyes del trabajo, las cuales tendrían la calidad de leyes nacionales.”⁷⁸

Esta proposición fue hecha por el Presidente Wilson ante la **Conferencia de los Preliminares de Paz** para la protección internacional de los trabajadores, el día 25 de Enero de 1919. “Habiendo sido aprobada, se integró una comisión presidida por Samuel Gompers, presidente de la American Federation of labor, de los Estados Unidos, y con representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Gran Bretaña, Italia y Polonia”⁷⁹.

⁷⁸ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I, segunda edición, De Palma. Buenos Aires 1976. p. 389.

⁷⁹ Idem.

La Comisión empezó a laborar el día 11 de Febrero de 1919 sobre un proyecto preparado por los ingleses, y celebró treinta y cinco reuniones.

En realidad, la intención de algunos de los miembros de la Comisión que tuvo a su cargo la formulación del proyecto, fue que se aprobara una verdadera "Carta del Trabajo."

Es factible admitir que el resultado más importante que nos ocupa de la Conferencia de Berna haya sido que el trabajo nocturno quedó prohibido a las mujeres embarazadas o lactantes y sus horas de trabajo quedaron distribuidas de suerte que pudiesen disfrutar de periodos adecuados de descanso.

Anteriormente, el empleo de una mujer en trabajos considerados por la autoridad competente como peligrosos para la salud o la de su hijo estaba prohibido durante el embarazo y durante tres meses, por lo menos después del parto o durante mas tiempo aún si la mujer lacta a su hijo.

Para la autoridad competente el trabajo realizado por la mujer era peligroso para su salud en los estados arriba comentados, es por eso que para su bienestar debería tener derecho a ser transferida sin reducción de salario a otro trabajo que no perjudicara su estado

También concederse por razones de maternidad en casos individuales a cualquier mujer que presente un certificado médico en el que se declare que un cambio en la naturaleza de su trabajo es necesario en beneficio de su salud y la de su hijo.

Al igual los trabajos que requiera un esfuerzo físico excesivo y desacostumbrado, incluido el hecho de permanecer de pie durante mucho tiempo.

4.1.2. El Tratado de Versalles.

El apartado que ahora nos ocupa radica su importancia en los instrumentos constitutivos tanto de la Liga de las Naciones, como de la Organización Internacional del Trabajo que se ocupó del mejoramiento para la clase obrera, incluyendo a las mujeres trabajadoras.

La importancia del Tratado de paz firmado en Versalles el 28 de Junio de 1919, paralelo a los Tratados de Saint-Germain, de 10 de Septiembre; de Neuilly, de 17 de Noviembre ambos del mismo año, mediante los cuales las potencias aliadas de una parte y de la otra, Alemania, Austria, Bulgaria y Hungría, pusieron fin al estado de guerra, es considerable para el Derecho del Trabajo.

“En efecto, el tratado de Versalles, por vez primera se atribuye importancia Internacional al problema social y se intenta ponerle remedio, mediante recomendaciones a las naciones correspondientes, mediante el establecimiento de un organismo, la Organización Internacional del Trabajo que tendría a su cargo la creación de normas reguladoras de los derechos de los trabajadores”⁸⁰.

El Tratado de Versalles declara que pondrá fin a la guerra actual y que asegurará a los pueblos la libertad y la Independencia política y económica, debiendo ponerlos igualmente fuera de los ataques de la competencia capitalista internacional, debiendo asegurar a la mujer trabajadora de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material relativas al derecho del trabajo, al derecho sindical, a las emigraciones, a los Seguros Sociales, a la duración, higiene y Seguridad del Trabajo.

“En la parte I del Tratado de Versalles, contenía **el pacto de la liga de Naciones** o sea el preámbulo que definió como objetivos de la liga los de fomentar la cooperación entre las naciones y garantizarles la paz y la seguridad”⁸¹.

⁸⁰Ibidem. p. 202.

⁸¹DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Op. Cit. p. 46.

Es sorprendente sin embargo, que en un documento de esa índole se incluyeran acuerdos sobre problemas que aparentemente, no estaban directamente vinculados, como lo es el trabajo de las mujeres, esto tiene una explicación, porque en el ánimo de todos los estados prevalecía la idea de la inconformidad social podría ser el germen de nuevos y aún más graves conflictos.

Seguramente los Estados que celebraron el Tratado no podían dejar de considerar con grave inquietud, desde su punto de vista burgués, si una mujer que tuviera que dar de lactar a su hijo estuviera autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios periodos cuya duración será determinada por las diferentes legislaciones que surgirían a consecuencia del tratado de Versalles.

4.2. La organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el presente sub inciso examinaremos que el resultado más importante del Tratado de Versalles fue el tema que ahora nos ocupa, siendo ésta la Organización que ha servido de modelo a las legislaciones Sociales de todo el mundo.

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, que tenía su Oficina en Basilea.

Esta Asociación realizó en Berna varias Conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios en 1906 se **“celebraron los dos primeros convenios Internacionales de trabajo: uno sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y, el otro, sobre el empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillos.”**⁸²

Fueron principalmente los trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes lucharon porque hubiese un organismo Internacional del Trabajo. La actividad desarrolladora por la Asociación, fue interrumpida por la guerra de 1914-1918.

“Las razones fundamentales por las que se constituyó la OIT son:

- Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la Justicia Social.

- Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un Estado de miseria y de injusticia Social y es urgente cambiar tal panorama.

⁸² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. p. 45.

➤ Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida”⁸³.

Los fines iniciales fueron un medio de lograr la Justicia en las relaciones de capital y trabajo; un instrumento base para alcanzar la paz universal a través de un programa de acción social y colaboración, se pretendió alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal. Su contenido es doble; por un lado, son los principios fundamentales y, por otro, las normas, convenios, y recomendaciones de la Conferencia de la OIT. El contenido esencial, esta formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo.

“Su Consejo de Administración se compone de 56 personas, 28 de los gobiernos, 14 de los patronos. De los 28 representantes gubernamentales, 10 corresponden a los Estados miembros de mayor importancia industrial y los 18 restantes son designados por los demás delegados gubernamentales a la Conferencia.

Se renueva cada tres años y elige presidente, dos vicepresidentes de los sectores de los trabajadores y de los patronos. La Oficina Internacional del

⁸³ Ibidem 46.

Trabajo, es el Órgano técnico de estudio y ejecución de planes y programas, integrada por un Director general”⁸⁴.

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, de conformidad con lo estipulado en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo en su Art. 6º, son considerados como ley que también rige a nuestro país, como ejemplo mencionaremos el Convenio número 100 que a la letra dice:

“Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”⁸⁵

Al respecto, en nuestra opinión el Derecho Internacional del Trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una regulación externa entre los Estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores; este tipo de derecho es nuevo, es un derecho de hombres y por ello debiera llamarse Derecho Universal del Trabajo.

Además, el contenido del artículo 123 Constitucional, donde las disposiciones del Derecho internacional del trabajo no deberán contravenir las

⁸⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1983. p. 84.

⁸⁵ Diario Oficial de la Federación. “Convenios de la OIT vigentes en México”. México, Distrito Federal a 9 de Octubre de 1952. p. 78.

disposiciones de la Carta Magna. Los tratados que estén de acuerdo con tal formula, serán ley suprema de la Nación y con ello adquieren carácter de norma imperativa.

Es por eso que la OIT debe colaborar con los gobiernos que así lo soliciten en el conocimiento amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias.

4.2.1 Convenios hechos por la OIT regulando el trabajo de las Mujeres

Desde el ángulo jurídico, se han registrado importantes esfuerzos a favor de las mujeres. Como vimos anteriormente La Organización Internacional del Trabajo, aprobó la declaración sobre la eliminación de la discriminación de la Mujer. A continuación analizaremos los convenios referentes a la labor de la madre trabajadora.

❖ CONVENIO 3

(Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto)

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de Octubre de 1919, después de haber decidido adoptar diversas

proposiciones relativas al empleo de las mujeres, antes y después del parto con inclusión de la cuestión de las indemnizaciones de maternidad.

“En su artículo 2º dispone el presente convenio que el término mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad casada o no y el término hijo comprende a todo hijo legítimo o no.”⁸⁶

En su artículo 3º declara que en “todas las Empresas Industriales o comerciales, públicas o particulares la mujer no estará autorizada para trabajar durante un periodo de seis semanas después del parto, además que tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas.”⁸⁷

Lo anterior queda confirmado porque también la madre trabajadora recibirá durante todo el periodo en que permanezca ausente en virtud de los periodos de descanso las prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene, dichas prestaciones cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país serán satisfechas por el tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro.

⁸⁶ Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. tomo I, Lex Nova. Valladolid 1993. p. 661.

⁸⁷ Ibidem. p. 662.

Además, tendrá derecho en todo caso de amamantar a su hijo en dos descansos de media hora para permitir la lactancia. La Organización Internacional del trabajo a través de los convenios siguientes se ha pugnado por la protección de la maternidad y del trabajo de las mujeres a partir de su dignidad de seres humanos, por eso México los ha adoptado como normas jurídicas que coadyuven a procurar la justicia laboral

❖ **Convenio 4.**

(Convenio Relativo al Trabajo nocturno de las Mujeres).

Convocada en Washington por el gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de Octubre de 1919, En donde en su artículo 2º “establece que el término **noche** significa un periodo de once horas consecutivas por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las diez de la noche y las cinco de la mañana”⁸⁸.

Acerca de los artículos siguientes es importante señalar que el contenido acerca del trabajo de la mujer esta impregnado en cada uno de ellos, y como ejemplo tenemos el artículo 3º establece que las mujeres sin distinción de edad no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas.

⁸⁸ Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Tomo II. Op Cit. p 677.

❖ **Convenio 41**

(Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres revisado en 1934)

Conferencia convocada en Ginebra el 4 de Junio de 1934, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones concernientes al trabajo nocturno de la mujer, considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de Convenio Internacional.

En su artículo 2º declara que podrá disponer para las mujeres empleadas en la industria o en la región el intervalo comprendido entre las diez de la noche y las cinco de la mañana pueda ser sustituido por el que medie entre las once de la noche y las seis de la mañana.

Además añade que las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública, o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

❖ **Convenio 45**

(Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas)

Conferencia convocada en Ginebra el 4 de Junio de 1935, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. En su artículo 2º estipula que en los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad.

La legislación sigue diciendo en su artículo 3º, podrá exceptuar de esta prohibición, a las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual. A las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales, a las mujeres que durante sus estudios realicen prácticas en la parte subterránea de una mina a los efectos de la formación profesional, a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

❖ **Convenio 89**

(Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la Industria, revisado en 1948)

Conferencia convocada en San Francisco el 17 de Junio de 1948, en su artículo 3º nos dice que las mujeres sin distinción de edad no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Y en su artículo 8º nos aclara que el presente convenio no se aplicará a las mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad y a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

❖ **Convenio 103**

(Convenio relativo a la protección de la maternidad, revisado en 1952)

Conferencia convocada en Ginebra el 4 de Junio de 1952, en su artículo 1º estipula que el presente convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en los trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. Cuando el parto sobrevenga después del descanso tomado en la fecha presunta al parto, será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

En su artículo 4º nos aclara que cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3º, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

Además, en su artículo 5º “aclara que si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios periodos cuya duración será determinada por la legislación nacional”.⁸⁹

En nuestra opinión, por lo contrario habrán de considerar las circunstancias que concurren, tales como el peligro para la salud y la vida, el exceso de energía requerida en comparación con otros trabajos, tensión nerviosa a que se encuentre sometida la madre trabajadora; algunas bases importantes son los reglamentos de trabajos peligrosos, las recomendaciones de la medicina del trabajo y las legislaciones de otros pueblos, porque el problema principalmente es científico.

4.3. La Seguridad Social como factor de solución en la necesidad de las mujeres trabajadoras.

Como hemos venido analizando, es la Seguridad Social una figura jurídica que prevé la salida a la mujer trabajadora cuando tiene que ser madre a la vez, es por eso que nos toca ahora analizar como actúa éste medio ante dicha circunstancia.

⁸⁹ Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Tomo I. Op. Cit. p. 664.

La Seguridad Social es un Instrumento del Estado para satisfacer y superar las distintas necesidades sociales de concreción individual y alcance colectivo de sus mujeres trabajadoras.

Puede definirse desde el entendimiento que se trata de una Institución jurídica pública para satisfacer un derecho económico y social que reconoce la Constitución.

El sistema de la acción protectora de la Seguridad Social requiere del nacimiento de una relación jurídica entre la mujer trabajadora y la propia Seguridad Social **a través de sus entidades gestoras.**

Entre las Instituciones nacionales de la Seguridad Social destaca por el volumen de renglones que atiende y por el número de sus asegurados y beneficiarios, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); otorga prestaciones de Seguridad Social en el campo de las actividades productivas de la mujer trabajadora, es decir que rigen sus relaciones laborales por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Entre los Órganos del IMSS basta citar los que la LSS considera como superiores:

- La Asamblea General.
- El Consejo Técnico.
- La Comisión de Vigilancia y

➤ La Dirección General.

“Para garantizar la puntualidad del cumplimiento patronal en materia de Seguridad Social, las cuotas que deben entregarse al IMSS son consideradas como aportaciones fiscales y, por ende, en caso de retraso, se someten al procedimiento económico-coactivo”⁹⁰.

En la actualidad se busca evitar la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos que se llegan a suscitar entre las mujeres trabajadoras, con el sector patronal y el (IMSS). Para que dichas controversias se remitan, se estudien, y diriman, en un Tribunal especial de Seguridad Social.

Es decir: un Tribunal que juzgue primeramente para el trabajo de la mujer trabajadora buscando el bienestar y la paz laboral basada en la justicia. Hacemos la aclaración que dicho Tribunal es solo una nueva propuesta en nuestra opinión, que bien podría ser una realidad en los tiempos futuros.

“El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), se ocupa de las prestaciones que, en materia de Seguridad Social deben ser proporcionadas a las Mujeres Trabajadoras **al servicio civil**

⁹⁰ ENCICLOPEDIA JURÍDICA. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. p. 581.

de la Federación del Distrito Federal, así como a quienes dependen de organismos públicos incorporados por decreto, o por convenio a su régimen⁹¹.

Con respecto a las mujeres trabajadoras al servicio civil, el autor quiso referirse a aquellas mujeres que prestan su labor dentro de Dependencias Públicas, gubernamentales ya estatales como federales, urbanas, por mencionar algunas.

Es decir que el Instituto en comento se ocupa de preservar las prestaciones propias del régimen a las Servidoras públicas que no por ser lo anterior, dejan de ser mujeres trabajadoras, quienes rigen sus relaciones laborales a través del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y de la Ley reglamentaria de éste, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sus órganos de gobierno son:

- La Junta Directiva
- El Director General y
- La Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda.

Lo anterior es el resultado de la aplicación de la Seguridad Social a las mujeres trabajadoras, y como figura Jurídica atiende y ampara a las madres

⁹¹ GOÑI MORENO, José María. Derecho de la Previsión Social, Op. Cit. p. 54.

trabajadoras mediante sus órganos, es por eso que reiteramos nuestra opinión de crear un ***Tribunal especial de Seguridad Social***.

4.4. Prestaciones en Dinero y en Especie como concepción de la Seguridad Social para las mujeres trabajadoras y las derechohabientes o aseguradas.

En el presente inciso examinaremos que en nuestra legislación también están contemplados los beneficios de este ramo del Seguro obligatorio, para la trabajadora meramente de la Institución y la asegurada que se encuentre en la etapa del embarazo, el alumbramiento y el puerperio.

Encontramos que la mujer trabajadora, y la asegurada gozarán de las prestaciones en especie que les otorga el IMSS a través de la Ley del Seguro Social, mediante sus artículos 94 y 95, ***desde su embarazo***

- ✓ Una ayuda por seis meses para lactancia consistente en dotaciones periódicas de leche en polvo para el bebé, y

- ✓ una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado previamente por el Consejo Técnico del IMSS, canastilla que consiste generalmente en ropa para el recién nacido que la madre seguramente ocupara

para el cuidado del producto de su embarazo. (Esta prestación sólo es para las trabajadoras de la Institución).

El disfrute de las prestaciones en especie del ramo de la maternidad iniciará a partir del día en que los médicos del Instituto certifiquen el estado de embarazo, la certificación médica deberá señalar la fecha probable del parto, misma que servirá luego de base para el cómputo de las incapacidades pre-parto y post-parto.

Por lo que añade a las **prestaciones de dinero** solamente accederá a los subsidios del Seguro Social la trabajadora de la Institución, no así la beneficiaria esposa o concubina. La asegurada tendrá derecho durante las seis semanas anteriores al parto y las seis posteriores al mismo, a un subsidio económico equivalente al 100% de su salario de cotización – incapacidad pre y post-parto, respectivamente.

“La protección a la trabajadora de las seis semanas de descanso anteriores al parto y seis semanas posteriores a éste con disfrute de subsidio completo equivalente a su salario integrado, constituye una prestación a la que las trabajadoras tienen derecho con fundamento, además de los artículos 165 y 170, fracción II, de la LFT, legislación que reglamenta esta garantía, al igual la

fracción V del apartado “A” del Artículo 123 expresa el mismo derecho para las mujeres embarazadas que laboran ”.⁹²

Es por eso que en el Capítulo correspondiente a los artículos antes mencionados se ha elaborado el deber único de la mujer trabajadora, de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado.

Por otro lado si partimos de la tesis de que la Seguridad Social en el nuevo Derecho del Trabajo ya no es un estatuto regulador de un intercambio de prestaciones, sino un ordenamiento que se propone asegurar a la mujer trabajadora una existencia armónica con la dignidad de la persona humana, por lo que tendremos que aceptar que la dignidad de la mujer trabajadora sufre si se le obliga a que repare con su trabajo un riesgo de la empresa.

Así mismo, es de importancia resaltar que la historia de la Mujer Trabajadora de los últimos dos siglos constituye los elementos que han permitido a la madre trabajadora mejorar sus condiciones de vida, y compartir el hogar con la familia generando así **ideas – fuerza**, especialmente la segunda que movieron a la Seguridad Social a procurar el mayor beneficio para estas últimas.

⁹² RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. quinta edición, Porrúa. México 2001. p. 522.

Es por eso que la Seguridad Social juega un papel vital dentro del trabajo de la Mujer, porque responde a una etapa de falta de trabajo de las Instituciones de cobertura de la etapa de maternidad que sufre cada mujer, y a la vez supone la unificación e integración de los sistemas de protección para las mismas.

Es importante señalar que al asegurar el otorgamiento y cobertura de la Seguridad Social para la Mujer trabajadora es la garantía básica de las prestaciones a que ella tiene derecho, aumentar la calidad, oportunidad de los servicios que en los anteriores capítulos se ha venido analizando. Promover que los beneficios se distribuyan de manera más equitativa entre los diversos grupos y se otorguen con una creciente homogeneidad en todos sus niveles.

La seguridad Social que imparten las Instituciones en prestaciones y servicios a las mujeres trabajadoras como lo es el IMSS y el ISSSTE entre otras, son la asistencia y protección a la familia con servicios de maternidad, estancias de bienestar infantil, dotación de canastillas, lácteos, por mencionar algunas. Pero si bien es cierto que dentro de lo que implica la seguridad social se ha hecho cargo de la madre trabajadora, también lo es que hace falta llenar aún más el renglón correspondiente a la seguridad social para la mujer trabajadora. Es por eso que el Derecho individual del trabajo tendrá a su cargo la regulación de este apartado.

CAPITULO 5

NECESIDAD DE REFORMAR LAS FRACCIONES II Y IV DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente capítulo explicaremos nuestra propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 170, fracciones II y IV, lo anterior en virtud de que se debe replantear las relaciones de trabajo en una nueva legislación laboral, ocupando un lugar primordial la revalorización del trabajo de las mujeres en relación con la maternidad y con el cuidado de los hijos lactantes, único aspecto en donde se justifica un trato normativo diferente.

La propuesta comprenderá los aspectos jurídicos concretos que deben tomarse en cuenta para mejorar la situación laboral de la mujer trabajadora, que son: la reestructuración de los descansos para alimentar a sus hijos lactantes, y la flexibilización de los periodos pre - y postnatales.

5.1. Marco legal actual

Nuestra Carta Magna en su artículo 123 apartado "A" fracción V, y en el apartado "B" fracción XI, inciso c), contempla el mandato de protección a la mujer trabajadora en el evento de la maternidad, acentuando su carácter

protector cuando se ocupa de las mujeres trabajadoras. Durante el embarazo prohíbe la realización de trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación autorizando un descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha aproximada del parto, debiendo percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; además, en el periodo de lactancia prevé dos descansos diarios, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Estas medidas protectoras, si bien, como en otras ocasiones, deben hacerse flexibles para adaptarse a las necesidades de cada mujer y la del nuevo ser.

Ahora bien, el marco legal que señala la Ley Federal del Trabajo comienza por su artículo 3º con el postulado de que **“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”**. En donde a la mujer trabajadora se le da un trato diferente con el ánimo de protegerla en relación con su función reproductora. Con el mismo propósito son los artículos 164 al 172 de la Ley en comento, que establecen la prohibición de utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche o en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto quedando a salvo los salarios prestaciones y demás derechos.

Por otra parte, se prevén reposos que son acordes con la condición de la mujer embarazada: los que pueden ampliarse si hay imposibilidad para trabajar durante la lactancia, dos reposos diarios de media hora cada uno para alimentar a su hijo.

Además, de lo anterior, no se pueden ignorar los dos descansos pre- y postnatales, descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto que la Ley concede con goce de salario íntegro, y en caso de necesidad de ampliar alguno de estos periodos, se deberá pagar al menos el 50% del salario, y esto sólo hasta un lapso de sesenta días. Debemos recordar que estos descansos se consideran tiempo laborando para efectos de la participación de utilidades y para el cómputo de la antigüedad.

Y que decir de la Organización Internacional del Trabajo, a través de los convenios 3, 4, 41, 45, 89, 100, y 103 y de diversas recomendaciones, ha pugnado por la protección a la maternidad, y del trabajo de la mujer en relación con su dignidad de ser humano.

Por su parte, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó en 1967 la declaración sobre la eliminación de la Mujer, en la que se resalta su importante lugar en la familia, unidad básica de toda sociedad, a la vez la necesidad de reconocerle los mismos derechos que al hombre.

Finalmente, el Legislador tuvo que reconocer lo evidente: las mujeres somos personas humanas con toda la dignidad que esto lleva implícito, por lo cual no se justifica ninguna forma de discriminación por razón del sexo ó por ser una madre trabajadora.

5.2. Propuesta de reforma

En la Exposición de Motivos de la Reforma Constitucional de 1974 se apuntó lo siguiente ***“...la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que derive de la protección social de la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y lactancia”***. Por consiguiente, es conveniente reformar la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones II y IV para lograr su flexibilidad en los siguientes puntos:

- La flexibilización del tiempo de descanso de los periodos pre – y post natales. Esto es que se debe cambiar el actual descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto (3 meses), ***por el de cuatro semanas antes y doce posteriores al parto (4 meses). Excepto cuando a elección y bajo la responsabilidad de la madre trabajadora decida continuar trabajando, entonces se computarán las 16 semanas continuas.*** Con autorización médica, no importando si tienen que enfrentar un parto normal o con intervención quirúrgica (cesárea).

- Y la reestructuración de los actuales dos periodos de descanso a que tiene derecho la madre trabajadora de media hora cada uno para alimentar a su hijo, en caso de no gozar de dichos reposos, ***deben cambiar por una hora menos de la jornada de trabajo, tomando en cuenta las necesidades de la Empresa y de la madre trabajadora, llegando a un acuerdo donde dicha reducción de la jornada de trabajo sería al inicio o al final de la misma, dejando la opción a la madre trabajadora limitándose ésta a un año, a partir del término del descanso postnatal.***

Creemos que dichas propuestas en estos nuevos tiempos son necesarias subrayarlas debido al importante papel que desempeña la mujer trabajadora en la vida de México. Porque las mujeres han de continuar su esfuerzo por romper los viejos tabúes y proyectarse con decisión por los caminos del trabajo, el derecho las asiste y los signos de los tiempos actuales las favorecen.

5.3. Beneficios de la reforma.

La penosa situación económica por la que atraviesa México ha propiciado que un gran número de mujeres dediquen más tiempo fuera de sus hogares en el servicio ajeno. Algunos empresarios nacionalistas que buscan la modernización y la productividad pueden ver esta propuesta con naturalidad y con apertura, pero la gran mayoría lo verá con pavor, puesto que son patrones

sin escrúpulos que prefieren contratar mujeres, no como un reconocimiento a su capacidad, sino por considerarlas más dóciles o porque aceptan salarios más bajos, y como ejemplo tenemos las escenas dramáticas que se viven a diario en las maquiladoras. Sin dejar a un lado el gran peso económico que nuestra propuesta les causaría, que sin lugar a dudas este punto sería el acabose para el sector empresarial.

Los beneficios de la presente reforma a parte de dar un giro de 180 grados revalorizaría la labor femenina la cual debe darse con base en la conciencia de que el trabajo y los cuidados de las madres trabajadoras son una inversión de la Nación, inversión de la que han de brotar buenos y abundantes frutos sociales.

Decimos que el tiempo que las mujeres ocupan en el cuidado de sus hijos representa una inversión social y no un desgaste inútil, ni un desperdicio de su fuerza de trabajo, porque son ellas las que en el seno de la familia, tienen a su cargo moldear el alma de cada niño, de cada joven, de cada nuevo ciudadano. Porque es precisamente ahí donde comienza a palpitar el corazón de la Patria.

La capacidad organizativa de la mujer en el cuidado de sus hijos y más de los lactantes, contribuye a la edificación de la familia, y con ella a la

construcción de la patria que deben iluminar con todo su esplendor el aspecto económico y toda la vida del país.

Es por ello que la condición de la mujer trabajadora en el aspecto maternal reclama la tutela de la ley. El cuidado de los hijos recién nacidos es la cuna de los pueblos por ello, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo dedicaron diversas disposiciones al trabajo de las mujeres porque son ellas las que llevan el germen de la vida.

Consecuentemente nuestra propuesta esta encaminada a dar prioridad a quienes produzcan a los ciudadanos fuertes física y espiritualmente, y sólo pueden formarlos madres sanas en el más amplio sentido de la palabra, por lo que México será fuerte si nuestros legisladores observan con detenimiento los cuidados que han de tenerse para el trabajo de las mujeres, más que un gasto oneroso hemos de verlo en su real perspectiva: como una inversión social en todo el sentido del concepto.

5.3.1 Beneficio respecto a la salud física de la madre trabajadora.

En el inicio de una era llena de **saber**, es imperativo comprender que toda mujer trabajadora debe prepararse para el hecho trascendente como el embarazo y el parto. Esta preparación aparte de incluir no solo a la pareja embarazada, a su entorno íntimo familiar, debe envolver al ambiente laboral.

Es por ello que debe considerarse que nuestra propuesta de reforma hace notar la necesidad de considerar que la preparación del ámbito laboral es mantenerse siempre en alerta ante la salud física y mental de la madre trabajadora, haciendo los ajustes convenientes cuando el embarazo se presente.

“El tiempo durante el cual la madre trabajadora pueda trabajar dependerá de su estado físico, la clase de trabajo y sus motivos para desempeñarlo. **La mayoría de las autoridades médicas piensan que el trabajo debe interrumpirse a las 32 semanas.** En esta época cuando el corazón, los pulmones y otros órganos vitales como son los riñones y el hígado deben soportar una carga y se produce un gran esfuerzo físico en la columna vertebral, las articulaciones y los músculos”⁹⁴

Es una etapa en la cual la madre trabajadora debe proporcionar a su cuerpo mucho reposo, si siente fatiga. Esto es difícil si continúa trabajando, aunque su empleo sea sedentario.

“Se necesitan cerca de nueve meses para que el metabolismo de una mujer vuelva a la normalidad después del embarazo. Unas partes del cuerpo se recuperan más rápidamente que otras. Si su primera menstruación

⁹⁴ STOPPARD, Miriam. Nuevo libro del Embarazo y Nacimiento. Décima tercera edición, Norma, Colombia, 1995. p. 51.

llega a los tres meses del parto es un buen indicio de que sus ovarios están regresando a su ciclo normal, pero no todas las glándulas endocrinas lo harán al mismo tiempo. Los músculos, ligamentos y articulaciones se tornarán más flexibles y elásticos para adaptarse al peso y la forma del cuerpo durante el embarazo, y deben recuperar su tono y fuerza. Los órganos vitales como el corazón, los pulmones y los riñones, y la circulación, necesitan tiempo para adaptarse a dirigir su organismo en lugar del de la madre trabajadora más el del bebe.⁹⁵”

Sea cual sea su trabajo se debe modificar la rutina diaria. A medida que avanza el embarazo la madre trabajadora perderá parte de su agilidad y se sentirá exhausta después de una larga jornada de trabajo y unas pocas horas de sueño. No podrá concentrarse durante el día y quizás se quede dormida en cualquier momento. Su salud y la del hijo que va a nacer son mucho más importantes que el trabajo exhaustivo.

Es por lo anterior que consideramos que nuestra propuesta de reforma no pone en peligro la salud física de la madre trabajadora, sino por el contrario prevé el descanso pleno para los periodos pre – y postnatales, otorgando (4 semanas) para el periodo pre – natal y (12 semanas) para el post – natal otorgando así un total de cuatro meses.

⁹⁵ Ibidem. p. 52.

5.3.2. Beneficio respecto a la salud emocional y psicosocial de la madre trabajadora.

Para algunas mujeres, el embarazo significa solo una interrupción de su trabajo, en el cual permanecen hasta horas antes del parto, y al cual regresan al poco tiempo de haber nacido el bebé, y esto debido al temor de perder su actual empleo, aunque física y psicológicamente no este en condiciones para regresar en un corto tiempo.

Un beneficio para la salud psicológica y emocional de la madre trabajadora, es que el trabajo le proporciona una sensación de seguridad y estabilidad en momentos en que deberá experimentar cambios físicos y psicológicos.

Sin embargo, para la mayoría de las madres trabajadoras desean permanecer en casa para cuidar de sus hijos recién nacidos y aún más si se trata de la etapa de lactancia, y cualquier cosa que las aleje de ellos es motivo de infelicidad.

“Las mujeres que tienen un fuerte instinto maternal se preocuparán no solamente por no privar a sus hijos de su afecto, sino también por los sacrificios que ellas mismas hacen, estas mujeres anhelan la presencia y compañía de

sus recién nacidos la mayor parte del tiempo, y puede ser motivo de angustia y depresión dejarlos incluso durante unas horas cuando son pequeños”⁹⁶.

Dentro de la salud emocional y psicosocial de la madre trabajadora tenemos la depresión y es definida por los expertos como: “la afección más frecuente durante el embarazo y el post-parto. La depresión post-parto es una forma de depresión leve, cuyo origen está ligado en mucho a los cambios hormonales que se dan en este proceso y al desgaste emocional del parto, en general se presenta en las dos primeras semanas de embarazo.

Características:

Incapacidad de dormir o dormir mucho aunque el bebé este despierto, cambios en el apetito, preocupación extrema o falta de preocupación por el bebé, sentirse incapaz de cuidar de su hijo o de quererlo, tristeza o ganas de llorar en forma constante, ira hacia el bebé, su esposo, o familia, ansiedad, y ataques de pánico, tristeza y sentimientos de desesperanza, falta de concentración, temor de dañar al bebé, sentimientos de culpa y desvalorización, temor de dañarse así misma, falta de interés en las relaciones sexuales, sentimientos de confusión, letargo o fatiga excesiva, cambios de humor, pensamientos sobre la muerte e inclusive el suicidio.

⁹⁶ Idem.

La mayoría de las mujeres que padecen de depresión post- parto son tratadas favorablemente con una combinación de medicación y psicoterapia”⁹⁷.

Los cambios de su estado psicológico son en gran medida el reflejo de los cambios intensos de secreciones hormonales internas, es por ello que nuestra propuesta de reforma toma en cuenta todos estos puntos para un debido descanso pre y post natal para la madre trabajadora.

5.3.3. Beneficios de amamantar con leche materna.

El aspecto más importante de la alimentación del recién nacido, es que ésta se produzca. ***Ha quedado demostrado que la mayoría de los bebés se desarrollan sanos al ser alimentados con la leche materna.***

A continuación se explicarán ***los beneficios de alimentar al recién nacido con leche materna, las desventajas y excepciones de hacerlo con leche de vaca en biberón.*** Información extraída de una encuesta elaborada a Médicos con Especialidad en Pediatría y Gineco-Obstetricia de las siguientes Dependencias ***ISSSTE y del IMSS.*** Cuya encuesta se agrega al presente Capítulo como ***anexo 1 y 2.***

⁹⁷ Ibidem. p. 102.

1. Una buena razón para amamantar es que es lo más natural. La mayoría de las mujeres sienten el impulso natural de amamantar y son pocas las que no están dotadas físicamente para hacerlo. **La leche materna es el único alimento que el recién nacido requiere en los primeros 4 a 6 meses de vida.** Aunque los senos sean muy pequeños, podrán producir suficiente leche para alimentar y sostener al bebé. Incluso las mujeres con pezones invertidos pueden, mediante diagnóstico precoz, alimentar a sus hijos. Entre más amamanta más leche producirá, **si su bebé aumenta de peso, mojará 6 o más pañales por día esto será señal que se muestra contento y fortalecido.** Es natural que la madre se sienta orgullosa de nutrir a su hijo con un alimento producido por ella misma, y es natural ansiar el contacto físico y el placer, y saber que está contribuyendo a desarrollar una relación estrecha entre ella y su hijo.

2. Los bebés alimentados con leche materna son menos propensos a las enfermedades que los alimentados con biberón. Todos los anticuerpos de la madre contra las infecciones virales y bacterianas están presentes en el “calostro” (la primera leche fabricada por los senos y presente en ellos desde el quinto mes del embarazo). Por lo tanto, durante los primeros días de vida cuando el bebé recibe únicamente el “calostro” de alto contenido proteico, vive protegido por los anticuerpos de la madre. Estos desempeñan un efecto protector en el intestino, pero también forman parte importante de la protección del bebé contra las infecciones al ser absorbidos directamente y sin alteración

por el sistema del bebé. Como por ejemplo la madre que posee anticuerpos contra la poliomielitis.

Puesto que esos anticuerpos aparecen en el “calostro” el virus no puede atacar al pequeño mientras se esté alimentando exclusivamente de leche materna. Los anticuerpos presentes en el intestino del niño matarán al virus antes de que puedan causar algún daño. Además, la leche materna es antibacteriana pues contiene sustancias que destruyen las bacterias. ***Aunque estas mismas sustancias se encuentran en la leche de vaca, la protección que recibe el bebé alimentado con biberón no es la misma, porque al calentar la leche de vaca se produce una inactivación de los anticuerpos.***

3. La leche materna es la mejor fuente de alimento para un ser humano recién nacido, por contener la cantidad exacta de minerales y proteínas. **La leche de vaca que es para los terneros, tiene un porcentaje de proteínas más elevado y un alto contenido de “caseína”, (la parte menos digestible en forma de leche cuajada). La leche materna contiene la cantidad exacta de sodio para un recién nacido, lo cual es muy importante porque los riñones inmaduros del neonato, no pueden elaborar altos niveles de sodio en la sangre. La leche de vaca contiene más sodio que la humana. Aunque las dos contienen la misma cantidad de grasa, las gotas de grasa de la leche materna son más pequeñas y digestibles. La grasa de la leche materna es rica en poliinsaturados y pobre en colesterol y puede proteger**

contra una futura cardiopatía. También contiene más azúcar (lactosa) que la de vaca y su contenido de minerales y vitaminas es diferente.

4. Amamantar es conveniente para la figura. Las investigaciones han demostrado que la mujer pierde la mayor parte de la grasa acumulada durante el embarazo cuando amamanta. Si no da el pecho a su bebé, probablemente tardará más en regresar a su peso original.

5. Es falso que los senos pierdan su forma y firmeza con la lactancia. Los cambios que ocurren en los senos, son el resultado del embarazo y no de la producción de leche o de amamantar al bebé. El acto de amamantar también tiene la ventaja de liberar la “oxitocina” (hormona que estimula al útero a regresar a su tamaño normal, acelerando el retorno de la pelvis y la cintura a su forma original).

6. Y por último, si el bebé es alimentado con leche materna, se produce una unión automática entre él y su madre. Mientras se amamanta al bebé, su rostro está cerca del de la madre, e incluso un recién nacido puede enfocar su vista a esa distancia. El acto de establecer un contacto visual y sonreír mientras el bebé succiona, ayuda a crear una unión física y emocional entre la madre y el bebé que difícilmente se podrá romper durante el resto de la vida.

“Las glándulas mamarias están compuestas principalmente por millones de células productoras de leche y sus pequeños conductos, los cuales se unen para abrirse luego en el pezón. Aunque ciertamente se produce superposición respecto a los efectos de las hormonas, el estrógeno estimula el crecimiento de los conductos mientras que la progesterona estimula el agrandamiento de las glándulas mismas. Desde el comienzo del embarazo, los senos producirán una forma de leche llamada **calostro** la cual puede aparecer involuntariamente. No puede producirse tanto calostro durante el embarazo como para causar molestia.

La mayor parte del crecimiento de los conductos y del aumento de peso y tamaño de los senos tiene lugar durante el primer trimestre. Es el resultado del aumento del número de conductos **galactóforos** como preparación para la lactancia. En este momento, durante el primer trimestre, se debe proporcionar buena sustentación al peso de los senos durante el embarazo y la lactancia, volverán a ser tan firmes como antes cuando termine dicho periodo”⁹⁸

Por lo anterior, podemos decir que nadie podrá dar lecciones de como amamantar al bebé de cada madre trabajadora, porque es algo que ellas aprenderán por su cuenta.

⁹⁸ Ibidem. p.p. 94, 95.

Siempre es más fácil establecer la lactancia si se tiene contacto con el recién nacido desde los primeros minutos de vida, y una vez que el bebé comience a amamantar como es debido en el ambiente alegre y feliz que rodea al parto, cada madre trabajadora sabrá con certeza que podrá amamantarlo con éxito, recordando siempre que toda mujer está capacitada para alimentar a su bebé y que ningún seno es demasiado pequeño para ello.

5.3.3.1 Desventajas de alimentar con biberón a un recién nacido.

1. El alimentar a un recién nacido con leche de vaca en biberón trae como consecuencia que la orina de éste y la materia fecal del bebé alimentado con biberón tenga un olor bastante desagradable. Otro problema importante es la alergia a la leche de vaca, que se presenta si el recién nacido es sensible a la proteína extraña de dicha leche.

Para estos casos de alergia lo que se recomienda es un **sustituto a base de soya**; se aconseja dar leche materna o este tipo de sustitutos a los bebés de familias con antecedentes de asma o eccema.

Por otra parte, la esterilización de los biberones y el equipo, y la cuidadosa preparación del alimento toman más tiempo en comparación con la accesibilidad de la leche materna.

2. Ahora bien, existen otros casos en donde una de las principales objeciones más comunes a la lactancia materna es que restringe la actividad laboral de la madre, esto puede quedar solucionado con extraer suficiente leche de los senos de la madre con un **“succionador o tira leche”** para satisfacer las necesidades del bebé mientras la madre regresa. Puede almacenar su propia leche en frascos estériles dentro del refrigerador o nevera para que quien lo cuide lo alimente en su ausencia, con una duración de 24 horas sin que sufra ningún tipo de alteración. **Con la única excepción del contacto madre-hijo, fundamental para el desarrollo psicológico y social para el bebé.**

5.3.3.2. Excepciones para alimentar con biberón a un recién nacido

❖ Seguramente habrá madres que no tengan otra alternativa que alimentar a su bebé con biberón. Y éstas son aquellas que deben tomar fármacos durante mucho tiempo debido a enfermedades como la epilepsia, cuyo control exige el uso de “barbitúricos” (medicamento especial para epilépticos) y la depresión crónica, para la cual es necesario prescribir antidepresivos. La madre puede enfermar seriamente y requerir hospitalización, por lo que para estas personas es recomendable no amamantar a su bebé porque puede aparecer en la leche materna secuelas del medicamento.

❖ Otra excepción son los bebés minusválidos o con deformidades físicas, tales como la **fisura paladina (labio leporino) o la deformidad de la**

mandíbula y la boca, estas criaturas tienen problemas serios para poder succionar y quizá necesiten ser alimentados con biberón o por una sonda

❖ Y por último si la madre cree que la cantidad de leche que produce es inadecuada y observa que el bebé no crece, debe consultar al médico especialista en pediatría para que valore si es necesario optar por el biberón.

5.4. Mejora de la seguridad social.

En estos nuevos tiempos es necesario subrayar algunas líneas sobre el importante papel que desempeña la mujer trabajadora en la vida de México, un gran peso específico que merece la atención de la Seguridad Social.

Es por ello que consideramos que ésta puede mejorar si contempla con mayor detenimiento que las madres trabajadoras en relación con la maternidad y con el cuidado de los hijos lactantes no están desarrollando una actividad que se cuantifique en pesos y centavos, sino que va más allá, pues trasciende y repercute en el ámbito social fortaleciendo a la Patria.

La protección integral a que aspira la Seguridad Social, abarca ya la situación del riesgo que es inherente a la maternidad.

En la Ley del Seguro Social encontramos el Seguro de enfermedades y maternidad, circunstancias que son reguladas como un sólo ramo del Seguro Social, en razón de que se trata de contingencias ajenas al trabajo, es decir, que no forman parte de un riesgo laboral.

Debemos de reconocer que la protección de la maternidad en la Ley del Seguro Social es mucho más generosa que la establecida en la Ley Federal del Trabajo puesto que, los beneficios son mayores y el ámbito de aplicación personal más extenso.

El ramo de maternidad comprende prestaciones en dinero y en especie, que se traducen en protección para la madre trabajadora y el hijo, durante el embarazo, el parto y la etapa posterior al alumbramiento.

Este seguro no sólo protege a la trabajadora, sino que se extiende a la esposa o concubina asegurada. Las prestaciones en especie que corresponden a la trabajadora asegurada son como ya se ha mencionado en el capítulo anterior: asistencia obstétrica, ayuda para lactancia durante seis meses y una canastilla al nacer el menor. Los beneficios son iguales para la esposa o concubina asegurada excepto la canastilla.

Ahora bien, como prestación en dinero es la Ley del Seguro Social en su Sección Tercera referente a las Prestaciones en dinero en sus artículos 101 y

102 en donde nos señala que para la asegurada será el goce de un subsidio en dinero equivalente al 100% de su salario de cotización, dicho subsidio lo recibirá durante 42 días antes del parto y 42 después. Y nos sigue diciendo que para que la madre trabajadora tenga derecho al subsidio se requiere que ésta haya cubierto al menos, 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de pago del subsidio y que el Instituto haya certificado el embarazo y la fecha probable del parto, y que además la madre trabajadora no ejecute trabajo remunerado en los periodos pre y post natales.

Complementario del ramo de maternidad, es el seguro de guardería, que protege contra el riesgo de no poder proporcionar cuidados maternos durante la jornada de trabajo, a los hijos que se hayan en la primera instancia.

Los servicios de guardería infantil comprenden el aseo, alimentación, cuidado de la salud, recreación de los hijos de las madres trabajadoras, estos servicios son otorgados durante las horas de jornada de trabajo, desde la edad de 43 días es decir terminado el periodo postnatal regular hasta los cuatro años

Por consiguiente, consideramos que la Seguridad Social se perfeccionaría aún más si la Ley Federal del Trabajo contemplara los beneficios de nuestra propuesta de reforma, porque si bien es cierto que la Ley del Seguro Social ha cubierto algunas lagunas en cuestión de la maternidad otorgando los beneficios antes mencionados, también lo es que la Ley Federal del Trabajo

debe observar que si se explota el trabajo de muchas mujeres profesionistas, que han tenido la voluntad de realizarse por el camino de la formación académica, es de imaginarse cual es la situación de las prestadoras de servicios de condición modesta cuando ambas se convierten en madres trabajadoras.

Aunque mucho se ha avanzado por el reconocimiento y respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras, todavía falta mucho por hacer porque cada vez es mayor el número de mujeres que trabaja en prácticamente todos los tipos de empleo

Como lo hemos mencionado en líneas anteriores la Seguridad Social se mejoraría revalorizando el trabajo femenino y considerando los aspectos jurídicos concretos que deben tomarse en cuenta para perfeccionar la situación laboral de la mujer trabajadora, que son:

La flexibilización de los periodos pre- y postnatales y la reestructuración de los descansos para alimentar a sus hijos lactantes.

Tomando en cuenta que las ganancias y consecuencias que esto traería sería: una inversión a la Nación, inversión de la que han de brotar buenos y abundantes frutos sociales. Aspirar a que la Seguridad Social mejore en este aspecto traería como resultado una alternativa en casos como el de la maternidad, que se tradujera en jornadas más benignas y no en una forma

lucrativa de explotación de los trabajadores. Y así lograríamos que nuestra legislación laboral no fragmente los derechos de las mujeres trabajadoras, porque todavía impera el legislador que se niega al trato respetuoso y digno a las mujeres en el trabajo.

Esto se acentúa más por la crisis económica y la falta de empleo. Pero a contrario sensu, si la legislación actual visualiza los beneficios que nuestra propuesta traería, podrá hacer frente a las necesidades de la etapa en que vivimos.

5.5. Inclusión de esta Reforma de manera particular en la Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de crear una legislación que reglamente los aspectos laborales de la madre trabajadora, se debe incluir nuestra propuesta de reforma en el artículo 170 fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que a continuación analizaremos el texto original de la Ley Federal del Trabajo y como debe ser reformada

Texto original:

TITULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES

ARTÍCULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

Propuesta de Reforma:

TITULO QUINTO

TRABAJO DE LAS MUJERES

ARTÍCULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Fracción II. ***Las madres trabajadoras disfrutarán de un descanso de cuatro semanas antes y doce posteriores al parto. Excepto cuando a elección y bajo la responsabilidad de la madre trabajadora decida continuar trabajando, entonces se computaran las 16 semanas continuas. Con autorización médica, no importando si tienen que enfrentar un parto normal o con intervención quirúrgica.***

Fracción IV. Durante el periodo de lactancia disfrutarán de la reducción de una hora menos en su jornada de trabajo, tomando en cuenta las necesidades de la Empresa y de la madre trabajadora, llegando a un acuerdo, en donde dicha reducción de la jornada de trabajo será al inicio o al final de la misma, dejando la opción a la madre trabajadora limitándose ésta a un año, a partir del término del descanso postnatal.

En nuestro mundo moderno se suele decir que no existe el momento perfecto para tener un hijo porque siempre surge algo en la vida profesional o domestica de la pareja. Como corolario, es posible afirmar que tampoco existe el momento equivocado para tener un hijo.

Sin embargo, es de vital importancia en la decisión de tener un hijo el hecho de que sea deseado y, en el caso de muchas parejas, resultaría ideal que fuese planificado, incluso la planificación tampoco es tan perfecta como desearíamos y en nuestra humilde opinión, es mejor así. Puede suceder que no le sea fácil a una mujer trabajadora concebir, una vez que ha tomado la decisión de hacerlo. Los niños no se encargan por pedido.

Todos los años nace un cierto número de bebés cuya salud no es tan buena como debería ser. Este hecho se explica por muchas razones, pero sin duda, los dos factores más importantes son la nutrición del menor y el estado físico de la madre.

Ambos factores se relacionan directamente con la clase trabajadora y socioeconómica pues la nutrición del recién nacido y el mal estado físico de la madre son más comunes a medida que desciende la escala socioeconómica.

Las diferencias biológicas ya no pueden seguir justificando más desigualdades sociales. El trabajo de las mujeres tiene el mismo valor que el realizado por los hombres: a trabajo igual, deben corresponder iguales derechos, sin tener en cuenta raza, edad, credo, nacionalidad o sexo.

Ahora bien, con respecto a las madres trabajadoras cuya preocupación es la pérdida de su trabajo por faltar a éste, por cuestiones vitales como lo son la lactancia, y el simple deseo de faltar por querer disfrutar más tiempo de su bebé recién nacido.

Es por lo anterior que en nuestra humilde opinión existe la necesidad de reformar las fracciones II y IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, pues es la condición maternal de la mujer la que reclama la tutela de la ley.

El entrenamiento y la motivación consistente capacita y predispone a la mujer rumbo a los periodos pre- y post natales, así como a una lactancia sin temores con el recién nacido, que ha llegado a un ambiente cálido y sin violencia.

El objetivo de nuestra propuesta de reforma es toda esta preparación integral de proporcionar herramientas que ayuden al goce pleno del embarazo de una mujer trabajadora al acercamiento y al contacto consciente y estimulador entre su hijo, madre – hijo desde el útero y la creación de una elevada autoestima que fortalezca una poderosa actitud positiva hacia el parto.

Es válido reconocer que la participación activa de la mujer en la vida económica de México, día a día, año tras año, se va incrementando; en la actualidad, por cada dos trabajadores hay una mujer que pone su esfuerzo, su capacidad y su talento en las tareas productivas

La condición maternal de la mujer trabajadora es la que exige la tutela de la ley, porque la maternidad es la cuna de los pueblos, sin embargo por ese acontecimiento, la igualdad de oportunidades en los centros de trabajo sigue siendo aspiración, anhelo no cumplido para las mujeres trabajadoras.

Pero como ya lo hemos dicho las únicas diferencias de trato a favor a la mujer trabajadora, se tienen que dar en el ánimo de protegerla en relación con la función reproductora. Porque proteger a la maternidad es proteger la raíz, el manantial y la vida.

Aunque mucho han avanzado las mujeres por el camino del reconocimiento y del respeto a sus derechos como trabajadoras, todavía falta

mucho por andar, cada vez es mayor el número de mujeres que trabaja en prácticamente todos los tipos de empleo no obstante, su participación es baja en los niveles de decisión, tanto en la iniciativa privada como en el sector público.

Los cuidados que han de tenerse para el trabajo de las mujeres, más que un gasto oneroso hemos de verlo en su real perspectiva: como una inversión social en todo el sentido del concepto.

La condición maternal de la mujer es la que reclama la tutela de la ley. La maternidad es la cuna de los pueblos; por ello, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo dedican diversas disposiciones al trabajo de las mujeres, porque ellas llevan en su entraña el germen de la vida.

México será fuerte en la medida de su producción, en la forma en que sean fuertes quienes produzcan a los ciudadanos fuertes, física y espiritualmente, solo pueden formarlos madres sanas en el más amplio sentido de la palabra

ANEXO 1.

Encuesta elaborada a Médicos especialistas en Gineco- Obstetricia, Pediatría y Perinatología del ISSSTE para complemento del Capítulo Quinto.

- ❖ DR. Carlos Meneses Campos.- Cord. De Gineco- Obstetricia.
- ❖ DR. Guilebardo Patiño Carranza – Jefe de enseñanza Gineco- Obstetricia.
- ❖ DR. Miguel Ángel Serrano B –Pediatría.
- ❖ DR. Eduardo Mejía I. – Perinatología.
- ❖ DR. Carlos Hernández Acevedo.- Biología de la Reproducción.

1.- ¿Cuáles son los beneficios de amamantar con leche materna a un recién nacido?

Una buena razón para amamantar es que es lo más natural. La mayoría de las mujeres sienten el impulso natural de amamantar y son pocas las que no están dotadas físicamente para hacerlo. **La leche materna es el único alimento que el recién nacido requiere en los primeros 4 a 6 meses de vida.** Aunque los senos sean muy pequeños, podrán producir suficiente leche para alimentar y sostener al bebé. Incluso las mujeres con pezones invertidos pueden, mediante diagnóstico precoz, alimentar a sus hijos. Entre más amamanta más leche producirá, **si su bebé aumenta de peso, mojará 6 o**

más pañales por día esto será señal que se muestra contento y fortalecido.

Es natural que la madre se sienta orgullosa de nutrir a su hijo con un alimento producido por ella misma, y es natural ansiar el contacto físico y el placer, y saber que está contribuyendo a desarrollar una relación estrecha entre ella y su hijo.

2.- ¿Qué propiedades posee la leche materna que no tenga cualquier otra leche?

Los bebés alimentados con leche materna son menos propensos a las enfermedades que los alimentados con biberón. Todos los anticuerpos de la madre contra las infecciones virales y bacterianas están presentes en el “calostro” (la primera leche fabricada por los senos y presente en ellos desde el quinto mes del embarazo). Por lo tanto, durante los primeros días de vida cuando el bebé recibe únicamente el “calostro” de alto contenido proteico, vive protegido por los anticuerpos de la madre. Estos desempeñan un efecto protector en el intestino, pero también forman parte importante de la protección del bebé contra las infecciones al ser absorbidos directamente y sin alteración por el sistema del bebé. Como por ejemplo la madre que posee anticuerpos contra la poliomielitis.

Puesto que esos anticuerpos aparecen en el “calostro” el virus no puede atacar al pequeño mientras se está alimentando exclusivamente de leche

materna. Los anticuerpos presentes en el intestino del niño matarán al virus antes de que puedan causar algún daño. Además, la leche materna es antibacteriana pues contiene sustancias que destruyen las bacterias. ***Aunque estas mismas sustancias se encuentran en la leche de vaca, la protección que recibe el bebé alimentado con biberón no es la misma. Porque al calentar la leche de vaca se produce una inactivación de los anticuerpos.***

3.- ¿Qué diferencias químicas contiene la leche materna para el recién nacido, que no posea la leche de vaca?

La leche materna es la mejor fuente de alimento para un ser humano recién nacido, por contener la cantidad exacta de minerales y proteínas. ***La leche de vaca que es para los terneros, tiene un porcentaje de proteínas más elevado y un alto contenido de “caseína”, (la parte menos digestible en forma de leche cuajada). La leche materna contiene la cantidad exacta de sodio para un recién nacido,*** lo cual es muy importante porque los riñones inmaduros del neonato, no pueden elaborar altos niveles de sodio en la sangre. La leche de vaca contiene más sodio que la humana. Aunque las dos contienen la misma cantidad de grasa, ***las gotas de grasa de la leche materna son más pequeñas y digestibles. La grasa de la leche materna es rica en poliinsaturados y pobre en colesterol y puede proteger contra una futura cardiopatía. También contiene más azúcar (lactosa) que la de vaca, y su contenido de minerales y vitaminas es diferente.***

4.- ¿Es cierto ó falso que el acto de amamantar al recién nacido le produce a la madre un desgaste físico en sus senos?

Amamantar es conveniente para la figura. Las investigaciones han demostrado que la mujer pierde la mayor parte de la grasa acumulada durante el embarazo cuando amamanta. Si no da el pecho a su bebé, probablemente tardará más en regresar a su peso original. Es falso que los senos pierdan su forma y firmeza con la lactancia. Los cambios que ocurren en los senos, son el resultado del embarazo y no de la producción de leche o de amamantar al bebé. El acto de amamantar también tiene la ventaja de liberar la “oxitocina” (hormona que estimula al útero a regresar a su tamaño normal, acelerando el retorno de la pelvis y la cintura a su forma original).

5.- Además de la alimentación, que otros beneficios produce en el recién nacido que su progenitora lo amamante?

Si el bebé es alimentado con leche materna, se produce una unión automática entre él y su madre. Mientras se amamanta al bebé, su rostro esta cerca del de la madre, e incluso un recién nacido puede enfocar su vista a esa distancia. El acto de establecer un contacto visual y sonreír mientras el bebé succiona, ayuda a crear una unión física y emocional entre la madre y el bebé que difícilmente se podrá romper durante el resto de la vida.

6.- ¿Qué desventajas existen al alimentar con biberón a un recién nacido?

El alimentar a un recién nacido con leche de vaca en biberón trae como consecuencia que la orina de éste y la materia fecal del bebé alimentado con biberón tenga un olor bastante desagradable. Otro problema importante es la alergia a la leche de vaca, que se presenta si el recién nacido es sensible a la proteína extraña de dicha leche. Para estos casos de alergia lo que se recomienda es un **sustituto a base de soya**; se aconseja dar leche materna o este tipo de sustitutos a los bebés de familias con antecedentes de asma o eccema.

Por otra parte, la esterilización de los biberones y el equipo, y la cuidadosa preparación del alimento toman más tiempo en comparación con la accesibilidad de la leche materna.

7.- ¿Qué opción tendría una madre trabajadora para no privar a su hijo de la leche materna, si por cuestiones laborales no pudiera amamantar a su recién nacido?

Ahora bien, existen otros casos en donde una de las principales objeciones más comunes a la lactancia materna es que restringe la actividad laboral de la madre, esto puede quedar solucionado con extraer suficiente leche de los senos de la madre con un **“succionador o tira leche”** para satisfacer las

necesidades del bebé mientras la madre regresa. Puede almacenar su propia leche en frascos estériles dentro del refrigerador o nevera para que quien lo cuide lo alimente en su ausencia, con una duración de 24 horas sin que sufra ningún tipo de alteración. ***Con la única excepción del contacto madre-hijo, fundamental para el desarrollo psicológico y social para el bebé.***

8.- ¿Cuáles son las madres que se encuentran imposibilitadas para amamantar a su recién nacido?

Seguramente habrá madres que no tengan otra alternativa que alimentar a su bebé con biberón. Y éstas son aquellas que deben tomar fármacos durante mucho tiempo debido a enfermedades como la epilepsia, cuyo control exige el uso de “barbitúricos” (medicamento especial para epilépticos) y la depresión crónica, para la cual es necesario prescribir antidepresivos. La madre puede enfermar seriamente y requerir hospitalización, por lo que para estas personas es recomendable no amamantar a su bebé porque puede aparecer en la leche materna secuelas del medicamento.

Y por último si la madre cree que la cantidad de leche que produce es inadecuada y observa que el bebé no crece, debe consultar al médico especialista en pediatría para que valore si es necesario optar por el biberón.

9.- ¿Cuáles son los bebés que se encuentran imposibilitados para recibir la leche materna como primer alimento?

Son los bebés minusválidos o con deformidades físicas, tales como la ***fisura paladina (labio leporino) o la deformidad de la mandíbula y la boca***, estas criaturas tienen problemas serios para poder succionar y quizá necesiten ser alimentados con biberón o por una sonda

ANEXO 2

Encuesta realizada a mujeres trabajadoras del ISSSTE, IMSS, y otras dependencias de salud que tienen hijos lactantes, para complemento del capítulo Quinto.

1.- ¿Cuál es la duración de su Jornada de trabajo?

- ⌘ De seis a ocho horas de trabajo.
- ⌘ Ocho horas.
- ⌘ Ocho horas
- ⌘ Ocho horas, pero a veces se rebasan por los pendientes
- ⌘ Ocho horas, pero es solo un decir porque me quedo hasta una hora y media más.
- ⌘ De seis a ocho horas diarias.
- ⌘ Más de ocho horas por el trabajo rezagado.
- ⌘ Ocho horas
- ⌘ Ocho horas, pero a veces nos piden que nos quedemos una hora más.
- ⌘ Ocho horas.

2.- ¿Realiza actividades que impliquen esfuerzo corporal y cuales son?

- ⌘ No, mi trabajo es en el área Administrativa y no se realiza ningún esfuerzo físico, puesto que nuestro trabajo es sedentario.
- ⌘ Si, a veces llevar el archivo muerto a donde lo almacenan.
- ⌘ Si, porque el personal de limpieza se tarda en hacerlo, como es llevar las cajas con archivo muerto al departamento correspondiente.
- ⌘ A veces si es necesario como mover los estantes de la oficina.
- ⌘ Si porque no hay quien nos ayude y a veces se tiene que abrir espacio en el archivo.
- ⌘ Si, al acomodar las cosas y estantes de un lado para otro.
- ⌘ A veces si, dependiendo de la ayuda que nos proporcionen
- ⌘ Hasta hoy no he tenido la necesidad.
- ⌘ Mi trabajo solo consiste en lo administrativo
- ⌘ Por el momento no, pero no descartamos alguna posibilidad.

3.-¿Amamanta a su bebé si o no y porque?

- ⌘ No, desafortunadamente no me da tiempo de hacerlo por el horario de trabajo.
- ⌘ No, porque mi horario de trabajo no me lo permite, solamente hasta que llego puedo hacerlo.
- ⌘ No, porque casi todo el día estoy en el trabajo.
- ⌘ Casi no lo hago y cuando puedo hacerlo es en las noches cuando llego del trabajo.

- ⌘ Desafortunadamente no tengo el tiempo suficiente por mi trabajo.
- ⌘ No, por el horario de trabajo que no me lo permite.
- ⌘ No, solamente cuando llego al hogar y eso un momento nada mas.
- ⌘ No, no cuento con el tiempo suficiente por mi horario de trabajo, además que por esta situación ya casi no tengo leche materna.
- ⌘ No, y me duele no hacerlo porque mi hijo es aún muy pequeño, por mi horario de trabajo que no me lo permite.
- ⌘ No, desafortunadamente por mi trabajo, porque llego a realizar los quehaceres del hogar y a atender a mis otros hijos.

4.-¿Le permiten tomar descansos para lactar a su hijo, o ese tiempo le es compensado?

- ⌘ No, aquí no nos dan ese permiso, ni tampoco nos es compensado económicamente.
- ⌘ No, y desconozco si tenemos derecho a algún permiso, pero aunque así fuera a mi bebé lo dejo en casa de mi mamá.
- ⌘ No, ni de chiste me dejarían ir hasta mi casa solo a amamantar a mi niño.
- ⌘ No, el único descanso es a la hora de comer, y que yo sepa no hay tal permiso.
- ⌘ No, y si existe tal descanso lo desconozco.
- ⌘ No, y aunque me lo concedieran haría más horas en ir y regresar a mi trabajo.

- ⌘ No, no nos dan ningún descanso especial y si así fuera no aparece en mi talón de pago como compensación.
- ⌘ No, y no nos es compensado que yo sepa.
- ⌘ No, pero si así fuera no me daría tiempo trasladarme a casa de mi mamá y regresar en media hora.
- ⌘ No, y aunque nos lo permitieran no contaría con el tiempo suficiente, y aparte no nos los compensan pues vendría indicado en el talón de pago a la hora del cobro.

5.- ¿A qué problemas se enfrenta frecuentemente después del parto?

- ⌘ A tener que dejar a mi hijo de meses en casa al cuidado de algún familiar, y al no poder alimentarlo con leche materna.
- ⌘ A reincorporarme a mí trabajo y no poder alimentar yo misma a mi hijo.
- ⌘ Al horario de trabajo y estar llamando a mi mamá para ver como se encuentra mi niño.
- ⌘ A la angustia de no saber si están cuidando y alimentando a mi niña correctamente.
- ⌘ A tener que dejar en casa de mi mamá a mi niño de meses para que me lo cuide.
- ⌘ A reincorporarme a mi trabajo y al horario, y a la zozobra de dejar a mi hijo muy pequeño en casa de mi mamá.

- ⌘ A lo que le llaman la depresión post- parto que en lo particular si me ha dado con frecuencia.
- ⌘ A dejar a mi hijo al cuidado de mi sobrina, y al no poder alimentarlo con leche materna por mi horario de trabajo.
- ⌘ A la depresión post- parto
- ⌘ Al dolor de dejar a mi hijo de meses al cuidado de mi mamá y al no poder disfrutar esos momentos de estar con él.

CONCLUSIONES

La revalorización del trabajo femenino debe darse con base en la conciencia de que el trabajo y los cuidados de las madres trabajadoras representan una inversión de la Nación, inversión de la que han de brotar buenos y abundantes frutos sociales.

En estos nuevos tiempos es necesario subrayar algunas líneas sobre el importante papel que desempeña la mujer trabajadora en la vida de México un peso específico que nadie se atrevería a ocultarlo. Por lo tanto del presente trabajo hacemos las deliberaciones que a continuación se enumeran.

PRIMERA: Las medidas protectoras del trabajo de las mujeres, deben hacerse flexibles para que tengan mayor efectividad y para adaptarse a las necesidades de cada mujer, porque están pensadas y estructuradas a proteger la salud y la vida de la mujer trabajadora y la del nuevo ser.

SEGUNDA. Por consiguiente hacemos hincapié en que es conveniente reformar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170 fracciones II y IV:

TERCERA. La flexibilización del tiempo de descanso de los periodos pre – y post natales. Esto es que se debe cambiar el actual descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto, **por el de cuatro semanas antes y**

doce posteriores al parto. Excepto cuando a elección y bajo la responsabilidad de la madre trabajadora decida continuar trabajando, entonces se computaran las 16 semanas continuas. Con autorización médica, no importando si tienen que enfrentar un parto normal o con intervención quirúrgica.

CUARTA. Es por ello que, debe considerarse que nuestra propuesta de reforma hace notar la necesidad de considerar que la preparación del ámbito laboral es mantenerse siempre en alerta ante la salud física y mental de la madre trabajadora, haciendo los ajustes convenientes cuando el embarazo se presente.

Porque es una etapa en la cual la madre trabajadora debe proporcionar a su cuerpo mucho reposo, si siente fatiga. Esto es difícil si continúa trabajando, aunque su empleo sea sedentario. Los cambios de su estado psicológico son en gran medida el reflejo de los cambios intensos de secreciones hormonales internas, es por ello que nuestra propuesta de reforma toma en cuenta todos estos puntos para un debido descanso pre y post-natal para la madre trabajadora.

QUINTA. En el periodo de lactancia las mujeres trabajadoras disfrutarán de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, agregando la ley una frase que resulta inadecuada,

porque pretende que la empresa designe el lugar adecuado e higiénico para que la madre amamante a su hijo y esto resulta absurdo, pues no compete a la empresa sino a la madre escoger el lugar adecuado.

Si la Ley quiso referirse a que en la empresas exista un lugar higiénico para que las madres trabajadoras cumplan ese cometido los reposos resultaron poco felices. En muchos lugares del país la madre tiene que dejar a su hijo en su hogar cuando la distancia de éste al centro de trabajo sea retirada, y es entonces cuando de ninguna forma se cumpliría con el precepto legal.

SEXTA. La reestructuración de los actuales dos periodos de descanso a que tiene derecho la madre trabajadora de media hora cada uno para alimentar a su hijo, en caso de no gozar de dichos reposos, ***deben cambiar por una hora menos de la jornada de trabajo, tomando en cuenta las necesidades de la empresa y de la madre trabajadora, llegando a un acuerdo en donde dicha reducción de la jornada de trabajo sería al inicio o al final de la misma, dejando la opción a la madre trabajadora limitándose ésta a un año, a partir del término del descanso post-natal.***

SEPTIMA. Por otro lado, el tiempo que cada madre trabajadora dedique para amamantar a su hijo recién nacido representa una inversión social y no un desgaste inútil, ni un desperdicio de su fuerza de trabajo. Porque son las mujeres, en el seno de la familia, las que tienen a su cargo moldear el alma de

cada niño, de cada nuevo ciudadano. El corazón de la patria empieza a palpitar en su regazo.

La maternidad es fuente de donde brota la vida y como tal debe protegerse con todos los recursos que brinde la imaginación. Hoy que es tan frecuente imponer modalidades como la del tiempo parcial, debería verse como una alternativa en casos como el de la maternidad, que se tradujera en jornadas más benignas, y no en una forma más lucrativa de explotación de las trabajadoras.

No es posible tapar el sol con un dedo. Hoy en día existe todavía una gran discriminación en contra de las mujeres que trabajan, su esfuerzo productivo no es valorado como debiera, en función de su gran aportación a la grandeza de México.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Bosch, México, 1958.
- 2.- ALONSO OLEA, Manuel. El Régimen Jurídico de la Seguridad Social. Porrúa, México, 1963.
- 3.- ASTUDILLO URSUA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios. UNAM, México 1978.
- 4.- BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo, novena edición, Tecnos México, 1994.
- 5.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1992.
- 6.- CHARIS GOMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo. Porrúa México 1997.
- 7.- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1991.
- 8.-DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I séptima edición, Porrúa, México, 1997.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Novena edición, Porrúa, México, 1993.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I décima edición. Porrúa, México. 1997.
- 11.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo Vol. I. segunda edición. De Palma, Buenos Aires 1976.
- 12.-DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo segunda edición, Porrúa. México, 1970.
- 13.- ENGELS, Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Publicaciones Cruz, México, 1997.
- 14.-MARGADANT S. Guillermo Floris. Derecho Romano, octava edición, Esfinge. México, 1978.

- 15.- GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Séptima edición. Esfinge, México, 1977.
- 16.- GOÑI MORENO, José María. Derecho de la Previsión Social. Edia, Buenos Aires Argentina, 1977.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000.
- 18.- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. Tratado del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Madrid España, 1977.
- 19.- IGLESIAS, Juan. Derecho Romano, “Instituciones de Derecho Privado”, séptima edición. Ariel Barcelona 1981.
- 20.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. I. De Palma Buenos Aires 1998.
- 21.- LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Décimo Primera edición. Mc Graw – Hill, México, 2000.
- 22.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1983.
- 23.- NOUGIER, Louis René y otros. Historia General del Trabajo pre – historia y antigüedad. Grijalbo, México Barcelona, 1981.
- 24.- RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Quinta edición. Porrúa, México, 2001.
- 25.- RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa Traducción de Héctor Fix – Zamudio y José Dávalos. Notas de Derecho Mexicano de José Dávalos. México, UNAM, Dirección General de Publicaciones, 1983.
- 26.- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.
- 27.- STOPPARD, Miriam. Nuevo Libro del Embarazo y Nacimiento. Décimo Tercera edición, Norma. Colombia, 1995.
- 28.- TRENK HINTERBERGER, Peter, LXXV Años de Evolución Jurídica en el Mundo. Vol V. UNAM, México, 1979.

29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa, México, 1981.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1.-CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V y VI Vigésima edición, Heliasta S.R.L.

2.- BAYOD, Ramón y otro. Diccionario Laboral. Madrid, España 1968.

3.-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica. Tomo IV. Porrúa México, 2002.

4.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII, Libreros, Buenos Aires. 1986.

5.-Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo- Americana. Tomo LXIII. Espasa-Calpe S.A. Madrid.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décimo Quinta edición. Colección de Ordenamientos Jurídicos. México 2006

2.- Ley Federal del Trabajo. Décimo Tercera edición. Sista. México 2006

3.- Ley del Seguro Social. Décimo Segunda edición. Sista México, 2006

4.- NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO DE LA O.I.T. Tomos I, y II. Lex Nova Valladolid 1993.