

300609

1



---

---

**UNIVERSIDAD LA SALLE**  
**ESCUELA DE DERECHO**  
( INCORPORADA A LA U.N.A.M. )

**PROTECCION JURIDICA A  
LA MADRE TRABAJADORA**

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A

**MONICA MARGARITA ACOSTA CAMACHO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO. D. F.

2002





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.

Margarita y Roberto:

A quién podría,  
si no a ustedes, que  
les debo tanto...los amo.

Mónica.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# I N D I C E

## INTRODUCCION

### CAPITULO 1 CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO FEMENINO

- |     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.1 | Antecedentes históricos   | 5  |
| 1.2 | Factores tomados en cuenta por el legislador al redactar la ley reglamentaria | 17 |
| 1.3 | Principio general de igualdad   | 23 |

### CAPITULO 2 LA MUJER Y EL CONTRATO DE TRABAJO

- |       |   |    |
|-------|---|----|
| 2.1   | Consideraciones generales sobre la relación laboral | 28 |
| 2.2   | Sujetos del Derecho del Trabajo                     | 33 |
| 2.3   | La mujer como sujeto del Derecho Laboral            | 38 |
| 2.3.1 | Limitantes para contratar trabajo femenino          | 40 |
| 2.3.2 | La mujer prestando un servicio subordinado          | 47 |
| 2.3.3 | La mujer como parte de una directiva sindical       | 50 |
| 2.3.4 | La capacidad procesal de la mujer trabajadora       | 53 |

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2.4	La mujer como sujeto capaz de derechos y obligaciones	56
2.4.1	La menor de edad	58
2.4.2	La mujer casada	61
<b>CAPITULO 3 LA REMUNERACION DEL TRABAJO DE LA MUJER</b>		
3.1	Igualdad de salario	66
3.1.1	Retribución por jornada	72
3.1.2	Retribución del trabajo extraordinario	75
3.2	Monto y plazo para el pago del salario	78
3.3	Participación de utilidades	83
<b>CAPITULO 4 PROTECCION LEGAL A LA MADRE TRABAJADORA</b>		
4.1	Labores prohibidas a la mujer	88
4.2	Trabajo insalubre y peligroso	97
4.3	Trabajo nocturno industrial y comercial	103
4.4	Jornada mixta	110
4.5	Trabajo extraordinario	112
4.6	Trabajo que requiere esfuerzo físico	118

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**CAPITULO 5 PRESTACIONES ESPECIALES A LA MADRE  
TRABAJADORA**

5.1	Descanso pre y posparto	127
5.2	Pago de las prestaciones en los períodos pre y posparto	136
5.3	Legislación comparada	142
5.4	Descanso durante la lactancia	149
5.5	Prestaciones durante la lactancia	154
5.6	Las guarderías infantiles	156
5.6.1	La función social de la pres- tación y sus efectos en la madre y el menor	158
5.6.2	La guardería y el trabajo materno	171
5.6.3	Ley del Seguro Social	182
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>189</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>197</b>

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Indudablemente, la mujer contemporánea se enfrenta a un dilema entre lo viejo y lo nuevo: se atormenta por la ambivalencia; el problema está en que ambos factores son perfectamente válidos. En uno se encuentra una imagen de mujer tranquila y ordenada que realiza tareas sencillas, pero enriquecedoras, que espera ansiosa la vuelta de los hijos y les imparte acciones que los unen más a ella; no da cabida a los problemas del feminismo ni hay enojos ni pugnas por el poder, y que al final de cada día se recrea pensando en la forma de compartir su vida con los que ama.

En el otro existe la presencia de una mujer que piensa distinto, que tiene que escoger una alternativa entre muchos valores y opciones divergentes, y que se pone a la defensiva del papel que ha asumido. A la lista original de activi

dades domésticas tales como cocinar, lavar y cuidar de los hijos se ha agregado devengar un salario, tener conocimientos de política, aptitud física y, sobre todo, la actual osada fortaleza de la nueva mujer.

Ambos factores siempre están en pugna. A la mujer se le ha enseñado a prepararse y a trabajar. Pero también es cierto que en la inescrutable mente femenina existe hoy en día otra imagen, que corresponde a las mismas funciones que la naturaleza les ha asignado a los seres humanos: los status que eran exclusivos de los varones son ocupados por mujeres que, dando un giro a su intelecto, han dejado el papel de mujer antigua; se desenvuelven igual que los hombres no sólo en el ambiente laboral, sino en todos los campos. Actualmente no asombra ver mujeres en circunstancias que antes hubiesen escandalizado al más liberal.

La mujer moderna no se limita a pensar, razona y decide; es independiente y se prepara. Pero pese a ello es innegable que aún mantiene la idea y el sentimiento de verse convertida un día en esposa y madre, lo cual significa que por muchos cambios sociales jamás podrá alterar su naturaleza. Desde muy pequeña arrulla y acaricia a sus muñecas, como profetizando su futuro.

Es a esa mujer de hoy, que puede y logra desempeñar dos

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



papeles, a quien se le debe garantizar la tranquilidad en to  
dos aspectos; a ella por ser la única que puede ser mujer y  
madre; es la misma sociedad quien debe pelear porque esta mu  
jer tenga la posibilidad de desenvolverse en un mundo que ca  
da día le reclama con mayor premura.

Si la mujer ha podido armonizar su vida femenina con  
la vida de trabajo, es menester que todos y cada uno de nos  
otros nos esforcemos por comprender sus limitaciones y ponga-  
mos lo mejor de nosotros mismos para que la protección que  
la sociedad le ha brindado sea una realidad, y no simple letra  
muerta dentro de la ley.

Démosle a la mujer contemporánea la facilidad de to-  
mar una decisión; enseñémosle que hay instituciones que la  
protegen como ser humano y como madre; dejémosla que viva  
preocupada por sus hijos y satisfecha con su vida fuera del  
hogar; permitámosle su vida como ente pensante, su vida como  
mujer moderna.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I  
CONSIDERACIONES GENERALES  
SOBRE EL TRABAJO FEMENINO .

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

Pese al sometimiento en que se encontraba la mujer desde tiempos remotos fue un personaje importante dentro de la organización política del matriarcado. Respecto a este fenómeno, Bochofen demostró que: "... a lo largo del desarrollo social habfan existido fases durante las cuales las mujeres, sedentarias y entregadas a la agricultura, dominaban en la comunidad. Ellas dirigfan el culto, sólo ellas tenían propiedades. Los hombres tenían una vida errabunda en las selvas, dedicada a la caza; para ellos, las mujeres eran como fuentes en el bosque: el que tiene sed, bebe de la más cercana. Así, el hogar se formaba alrededor de la madre, polo de estabilidad en la vida familiar, y el parentesco sólo se establecfa por línea materna. Dos hermanos nacidos de un mismo padre, pe

ro de madres distintas, no eran parientes. El padre y los ascendientes de éste no pertenecían a la familia jurídica del hijo" (1).

Se debe aclarar que en algunos pueblos esa situación no fue la misma, tal es el caso de los pueblos arjos, que tenían un sistema netamente patriarcal, o sea que era predominante el extenso poder concedido al paterfamilias, quien podía disponer sobre personas y bienes; era el paterfamilias la única persona que tenía plena capacidad de goce y ejercicio.

No obstante que transcurrieron muchos años, inclusive en el Imperio Romano, la situación de la mujer fue aún más de mayor sometimiento: tanto la esposa como las hijas debían al paterfamilias absoluto respeto y obediencia, a tal grado que en diversas ocasiones, el padre conservaba la patria potestad sobre su hija casada. Existía en el Derecho Romano un tratamiento muy especial para el matrimonio (aspecto fuera del estudio del presente trabajo). Al respecto, cuando la mujer, por algún motivo pasaba a formar parte de la familia (domus) de su esposo, el nuevo paterfamilias tenía sobre ella un poder análogo al que ejercía sobre sus hijos; es decir, pasaba

---

(1) Margadant, Guillermo F, "El Derecho Privado Romano", Ed. Porrúa, Séptima Edición, México 1977, pp 195

a ocupar el lugar que correspondía a una hija.

Posteriormente, al ir evolucionando el Derecho Romano, el marido era quien conservaba el poder dentro del matrimonio. La mujer iba en decadencia social e intelectualmente en la época posclásica; estaba condenada a las tareas del hogar. Solamente los jusnaturalistas se cuestionaban sobre si esto era derecho natural.

Durante la Edad Media, con el auge del cristianismo, al predicarse que la mujer debía primero ser madre, el poder masculino aumentó, confinando a la mujer a las labores domésticas, entre las que se incluían algunos servicios a los monjes, obligándolas así a abandonar a hijos y esposos.

El bajo nivel de vida y las dificultades económicas, que afectaban con más rigor a los humildes que a los grandes, generaron una gran mortalidad infantil, y dada la dureza de la vida cotidiana se engendró con demasiada frecuencia la brutalidad de las costumbres, con lo cual la mujer fue tomada como el instrumento de perpetuación de la especie. Cabe recordar que en esta época, las familias eran muy numerosas, lo que influyó en la mortalidad femenina, hecho con el cual se hace patente que una hija, desde muy pequeña, debía hacerse cargo de la familia en la que faltaba la madre.

El Renacimiento fue el paso gigante del desarrollo y de la lucha por la libertad del hombre como preocupación fundamental; en lo religioso, rompió con los intermediarios que lo colocaban frente a Dios; en lo político vislumbró la igualdad que le permitió más tarde conquistar la ciudadanía, el derecho a gobernar y a ser gobernado y a participar en los asuntos del gobierno social en lo económico-social. Encontró nuevas necesidades y descubrió el valor de su trabajo. "Se produce en todas partes un estallido ligado a la sed cultural dedicada al culto de la antigüedad, que transforma a la élite intelectual de la época y al redescubrimiento de los ideales paganos (razón, economía, valor moral del conocimiento, eudemonismo, mens sana in corpore sano, etc). Remoldeados y adaptados al período de los grandes descubrimientos, estos ideales irán constituyendo poco a poco el humanismo" (2).

Con ello la mujer comenzó a iniciarse en el ámbito cultural, aunque seguía siendo la principal preocupación del hombre el cuidado del hogar y de los hijos; la mujer podía estudiar en el hogar, pero únicamente en ocasiones especiales se le permitía realizar determinadas labores fuera de la casa. El hombre seguía siendo el encargado de lo económico dentro del hogar y la mujer debía sujetarse a ello. Como se puede

---

(2) Brumel Jean, Voisin Marcel, "Esa persona llamada niño".

apreciar, el cambio fue grande, pero no absoluto, sólo se obtuvo un ligero adelanto que fructificó lentamente al paso del tiempo.

Esa práctica persistió, al grado que el siglo XVII no varió a pesar de que se aceptaba que la mujer era quien se en cargaba del cuidado de los hijos. Pero la burguesía comenzó a invadir todos los campos, la educación se hizo accesible para hombres y mujeres, y éstas empezaron a salir de sus hogares en busca de determinadas actividades, mismas que no fueron necesariamente retribuidas.

A lo largo de los siglos XVIII y XIX sucedió un fenómeno muy especial: aunque existía población infantil no había adolescentes, fenómeno que se observa principalmente en las mujeres, a quienes se obligaba pasar de la niñez al matrimonio y de ahí a la maternidad, con lo cual se creaba un ambiente falso, que quizá por otros motivos subsiste hasta nuestros días.

Así, en el Siglo de la Ilustración, la mujer no había avanzado lo suficiente dentro de su situación; para ello conviene hacer una cita de Rousseau, que muestra claramente cómo se reconocía a la mujer dentro de los círculos intelectuales de la época:

"Lo que mejor sabe Soffa, y lo que con más esmero le han hecho aprender, son las tareas de su sexo, aun aquellas poco usadas, como cortar y coser sus vestidos. No hay una obra de aguja que no sepa hacer bien y con gusto, pero la que prefiere a todas las demás es el punto de encaje, porque no hay otra que ofrezca más agradable postura, y en que se ejerciten los dedos con más gracia y ligereza. También se ha aplicado a todas las menudencias caseras: entiende de los comestibles, conoce la calidad de ellos, lleva bien las cuentas, y hace de mayordomo. Destinada a ser un día madre de familia, gobernando la casa de sus padres aprende a gobernar la suya propia, puede suplir las funciones de los criados y siempre lo hace con gusto. Nunca sabe mandar bien el que por sí mismo no sabe ejecutar: ésta es la razón que tiene su madre para ocuparla de este modo. Soffa no va tan allá: su obligación primera es de hija, y la única que por ahora piensa desempeñar" (3).

Con esa cita se da una clara idea de cuál fue la forma de vida de la mujer hasta llegar a 1787 con la Revolución Francesa, época de grandes cambios, durante la cual se consolidó el capitalismo como fenómeno socio-económico y político.

---

(3) Rousseau, Juan Jacobo, "Emilio o de la educación", Ed. Porrúa, Colección Sepan Cuántos, No. 165, Tercera Edición, México, 1975, pp 312

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Es precisamente con el movimiento del capitalismo cuando la mujer irrumpió en la historia como trabajadora subordinada, impulsada por necesidades fundamentalmente económicas, subordinándose para sobrevivir ella y los suyos. Este fenómeno acentuó lo que se conoce como la proletarización creciente. Debido a que se dio un giro tremendo y la mujer salió de su hogar sin ninguna preparación especial se dedicó fundamentalmente a laborar como obrera o en servicio doméstico, y aceptó cualquier trabajo, el cual generalmente no era retribuido como debía; a partir de entonces, la mujer fue víctima de una explotación desmedida. Pero el paso se había dado: dejó de ser la máquina productora de hijos y encontró un lugar en el mundo antes dedicado a los varones.

En México, durante la época virreinal en su primera etapa, la mujer tanto la indígena como la mestiza, la criolla y la española fue protegida legalmente, aun cuando no en lo laboral. "Fue en los años de 1561 y 1769 cuando se expidieron algunos ordenamientos reunidos en lo que se conoce como Leyes de Indias, que señalaban una protección al trabajo femenino, motivado por un espíritu humano y cristiano de los reyes católicos por influencia de los frailes que defendían al indígena" (4).

---

(4) Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, "Participación de la mujer en la vida económica del país", INET, Congreso del Trabajo, México, 1975, pp 28

Dentro de la legislación novohispana no hubo de hecho cambio; por el contrario, las leyes del XVI cayeron prácticamente en desuso; situación que se prolongó hasta 1810. Posteriormente tampoco existió propiamente una legislación del trabajo; las relaciones contractuales eran reguladas únicamente por lo contenido en el Código Civil.

La inquietud de luchar por sus derechos no decayó; poco a poco se fueron uniendo, y ya con una conciencia laboral más definida, un grupo de tortilleras redactaron y publicaron en la ciudad de Jalapa, el 20 de junio de 1873, un intento de reglamento de trabajo y arancel de su producto.

Esa semilla de libertad y de autodeterminación no fue estéril, habiendo fructificado en una época de gran dificultad para los derechos obreros, como fue durante la administración de Porfirio Díaz. Juana Belén Gutiérrez de Mendoza, de profesión normalista, cambió su actividad docente por la lucha de alcanzar una sociedad más justa para los trabajadores. Para 1901 compró una imprenta y fundó en la ciudad de Guajuato el periódico Vesper. Un año después vino a la ciudad de México y por su labor en defensa de los derechos laborales fue encarcelada, en donde Belén conoció a otras mujeres liberales con las cuales fundó, dentro de la cárcel el periódico Las Hijas de Cuauhtémoc. Ya en libertad volvió a editar el periódico Vesper cuyos artículos le valieron que su circulación fuera

hacia 1903 de ocho mil ejemplares a la semana. Sin embargo, poco iba a durar esa efervescencia, pues su contenido las hizo tornar a prisión. No obstante las represiones de que fueron víctimas, siguieron luchando por sus ideales femeninos, siendo la última en morir la propia Juana Belén González en 1942 sin haber claudicado nunca.

En 1907, las hermanas Frías y otras mujeres, obreras de diferentes fábricas de hilados y tejidos de la ciudad de México y de los alrededores, fundaron el grupo Hijas de Anáhuac con el que hicieron manifiesto su descontento por las jornadas de 16 horas diarias, la explotación que sufrían y el miserable jornal que les pagaban.

Fue hasta 1910 cuando el movimiento obrero solicitó que se legislara en materia laboral, por lo que varios estados de la República presentaron proyectos para la creación de un estatuto en beneficio de la clase obrera. Al respecto, en 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial, y en 1915 los obreros pactaron con Venustiano Carranza, con lo cual se expedirán leyes que mejorarán las condiciones de los trabajadores.

Otra obrera, Esther Torres, en febrero de 1916, durante la formación del Primer Consejo Federal de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, estuvo pre-

sente como delegada del Sindicato de Costureras. La Casa del Obrero, para defender la causa constitucionalista, se integró en cuatro batallones rojos y en un grupo sanitario, llamado Acrota integrado por mujeres obreras, conscientes de su papel en la lucha igualitaria.

En 1917, al promulgarse la Constitución se establecieron las bases que regirían el derecho del trabajo en México, mismas que en 1931 se virtieron en la Ley Federal del Trabajo, en la que se dedicó un capítulo especial para el trabajo de mujeres y menores, señalándose la forma y términos del trabajo por parte de la mujer, contemplando desde luego ciertas limitaciones.

Fue también en 1917 cuando se expidió la Ley de Relaciones Familiares, en la cual se estableció la igualdad de sexos dentro del campo civil. Esta ley abrió el camino para el proyecto del Código Civil de 1932, en el que se equipararía la capacidad del hombre y de la mujer. Dicho proyecto quedó en estudio y debate público durante cuatro años y "al dar cuenta de la revisión hecha por la opinión pública los autores del mismo proyecto declararon: la equiparación de la capacidad del hombre y la mujer se hacía necesaria en vista de la fuerza arrolladora que ha adquirido el movimiento feminista. Actualmente, la mujer ha dejado de estar relegada exclusivamente al hogar; se le han abierto las puertas para que

se dedique a todas las actividades sociales, y en muchos países toma parte activa en la vida política" (5).

Es muy larga la historia de la lucha feminista por alcanzar y mejorar sus derechos laborales dentro y fuera de la capital de la República a partir de 1917, pero esto quizá sería alejarse un poco del tema.

En materia laboral fue en 1962 cuando la Ley Federal del Trabajo plasmó por vez primera la igualdad de derechos y obligaciones laborales para hombres y mujeres (Art. 164); ya que anteriormente existía en nuestra legislación la prohibición de participar en trabajos nocturnos y en trabajos extraordinarios. Sin embargo, pese a la prohibición, el trabajo nocturno es prestado por una parte importante de la fuerza de trabajo femenina; por lo que respecta al trabajo extraordinario, la Ley Federal del Trabajo colocaba a la mujer en desventaja respecto al hombre, ya que al violar la disposición de no contratar mujeres para trabajo extraordinario imponía el pago de doscientos por ciento del salario en lugar del cien por ciento en el caso de los hombres, lo que encare-

---

(5) Sánchez Medel Ramón, "La reforma de 1975 al Derecho de Familia", Segunda Edición, México 1975, pp 19 y 20

cfaartificialmente la mano de obra femenina" (6).

Los Últimos grandes pasos del movimiento feminista se dieron en 1967 con la declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, en la cual se le permitía el acceso a cualquier actividad, otorgándole la protección necesaria inherente a su naturaleza física. Dicha declaración tenía como objetivo abolir los prejuicios y las prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad de la mujer.

En 1972, en una nueva asamblea de la ONU, se reafirmaron algunos conceptos de la anterior y se introdujeron algunos nuevos. Asimismo, se llegó a proclamar el Año Internacional de la Mujer en 1975, con el fin de demostrar que la mujer no es inferior y que es capaz de tener injerencia en todo tipo de actividades sociales, culturales, económicas y políticas.

---

(6) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Op cit, pp 28 y 29

## 1.2 FACTORES TOMADOS EN CUENTA POR EL LEGISLADOR AL REDACTAR LA LEY REGLAMENTARIA

Toda Ley es la respuesta a una necesidad; así el legislador al redactarla satisface los imperativos de una realidad social en evolución; por otra parte, al interpretar el espíritu de la Constitución considera que las modalidades establecidas para el trabajo de la mujer tienen como objetivo fundamental la protección de la maternidad; para ello, en la Ley Reglamentaria del Art. 123 constitucional se tomaron en cuenta diversos factores el psicológico, el histórico, el religioso y el moral.

### FUNCION BIOLOGICA

La naturaleza ha destinado a la mujer la función de preservar la especie humana al atribuirle el carácter de sujeto activo en la reproducción de la vida. Tal circunstancia se puede considerar como un elemento determinante en la conformación y funciones no sólo de la vida somática de la mujer, sino en el desarrollo de su vida psíquica, características que le dan una ubicación radicalmente distinta en su vida; su responsabilidad en la pareja se duplica, y es la persona más allegada al nuevo ser, que absorberá la mayor parte de su atención.

La función biológica de reproducción imprime a la mujer un carácter fundamental en la célula social; constituye un factor entrelazante entre los miembros de la familia, proporciona estabilidad en el hogar, materializa los primeros efectos del ser humano, y es el elemento que hace posible el desarrollo normal no sólo de los nuevos seres, sino del hombre adulto.

Dichas afirmaciones, relacionadas con la premisa de que en presencia de la necesidad del trabajo femenino, son realidades que los ordenamientos jurídicos deben contener para una eficaz regulación de las conductas en atención a la protección del bien jurídico más valioso; esto explica el porqué de algunas prohibiciones al trabajo de la mujer, pues se trata de conservar el equilibrio psicológico y la función de reproducción.

#### FACTOR PSICOLOGICO

Es un factor muy importante debido a que el hombre alcanza su pleno desarrollo gracias a su interacción con otros sujetos.

Toda la vida del ser humano es una manifestación de conducta, es su exteriorización de su ser psíquico. El fenómeno social se realiza en virtud de la intersiquis, o sea

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



mediante la relación entre las conciencias. Con ello se puede apreciar que el factor sociológico es aquel que estudia los fenómenos intersíquicos, en tanto que el psicológico analiza los intrasíquicos. La comunicación es un factor entrelazante de los seres humanos, que los proyecta hacia la realización de los medios propios para el logro de sus fines y vence los obstáculos para hacer más cómoda su existencia.

Una vez descrito el fenómeno psicológico y los factores que lo componen conviene enfocarlo hacia la clase trabajadora, entendiendo como tal la que labora en forma subordinada, con necesidades y víctima de la explotación, circunstancia que los aglutina a una vida común y facilita la acción de los mismos trabajadores tendientes a la defensa de sus intereses. Aquí se puede apreciar la interrelación de conciencias. La lucha unida para la obtención de un beneficio podría ser planteado como la interacción de esfuerzos de un grupo con características y objetivos comunes. La observación de tal fenómeno explica uno de los orígenes, sociológicamente hablando, de la asociación profesional donde tienen cabida las mujeres trabajadoras, junto con los varones o únicamente mujeres.

Todo lo anterior ocurrió como respuesta a las necesidades sociales de las mujeres, mismas que al encontrarse unidas despiertan intereses comunes cuya obtención depende de la fuerza de la relación que mantengan.

## FACTOR HISTORICO

Es de gran importancia, ya que su objetivo es estudiar los acontecimientos pasados; describe lo individual y diferente que hay en los hechos humanos.

Está vinculado con el factor sociológico, ya que la historia constituye el contenido, el material que va a hacer posible elaborar el pensamiento social. En el factor histórico se ven los antecedentes de la mujer y su papel en el desarrollo de la comunidad, así como la memoria de sus sufrimientos conexos a la explotación; antecedentes que inducen al ser humano a aspirar por nuevas formas de convivencia, más acordes con lo que por humanos se debe entender.

Una visión retrospectiva de las formas de vida dentro de la comunidad social y en el seno familiar señalan una ruta ascendente en el campo de los derechos femeninos y una transformación de su concepto en el ámbito social.

Es por ello que se afirma que el ser humano, ontológicamente hablando, es un ser histórico, ya que al nacer se refleja en él lo que han sido sus antepasados, y es el punto de partida de su desarrollo, pues con apoyo en el pasado construye el presente y la base de su futuro.

Si la Ley Federal del Trabajo consigna algunas prohibiciones para el desempeño femenino, es precisamente porque, con base en el factor histórico, ha quedado demostrado que de no acatarse tales restricciones, se pone en peligro el bien jurídico tutelado.

Muchos problemas tuvieron que surgir, y muchas fueron las soluciones; ello marcó un antecedente a partir del cual se inició el camino que hoy por hoy determina la protección al trabajo subordinado de la mujer.

#### FACTOR RELIGIOSO

Antes de la reforma religiosa había una actuación pasiva de la mujer en las actividades sociales, pues la tesis de la Iglesia Católica era dejar al mundo marchar por obra divina, no recayendo en los hombres los cambios sociales. Así, predominó la tesis de la Facultad Divina: en la vida de los humanos sólo debería buscarse el perfeccionamiento del espíritu, merced a la humanidad y tolerancia. El premio o recompensa por el sufrimiento y explotación padecidos se encontraría en una vida posterior a la muerte.

Con la reforma religiosa y con el fenómeno social llamado Renacimiento se hizo evidente la preocupación del hombre por su propio ser, y dio margen a la atención de los

problemas que plantean la vida social y la supervivencia; mo  
vimiento que casi imperceptiblemente perdura aún, lo que ha  
obligado a la Iglesia a revisar tesis y dogmas, y a explicar  
los fenómenos de la sociedad, saliéndose del marco tradicio-  
nalmente exclusivo para la idea espiritual, a la vez que en-  
focando la religiosa hacia cuestiones más terrenas, humani-  
zándose cada vez más sobre los creyentes.

En este orden de ideas cabe recordar la tesis que la  
Iglesia Católica sustenta respecto de las relaciones obrero-  
patronales contenidas en la obra del Papa Juan XXIII, Mater  
et Magistra, donde se pone punto final a las posibles contro-  
versias en torno a la facultad reconocida por la Iglesia de  
que trabaje la mujer, y de reconocer el derecho a la supervi-  
vencia mediante el trabajo.

Su influencia es indudable en el ánimo y conciencia  
de las mujeres que laboran y que contribuyen en los organis-  
mos públicos y privados a hacer realidad los postulados, tan  
caros para las clases trabajadoras, de lograr una vida más  
digna de ser vivida, en congruencia con la especie humana y  
en hacer cada vez menos exigente la realidad lacerante de la  
explotación del hombre por el hombre.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## FACTOR MORAL

Es quizá el que resulte menos determinante en la creación de normas jurídicas tutelares del trabajo subordinado de las mujeres. La historia del movimiento obrero señala que con presiones morales no se alcanza el objetivo de un mejor trato para los trabajadores en general por parte de los patrones, porque esa manifestación, la moral, considerada inconcebible y muchas veces impracticable, ha llegado a ser únicamente un sentimiento interno para el sujeto infractor de las normas morales.

Por otra parte, el ordenamiento jurídico positivo la moral consigna a la moral en cuanto que tanto el patrón como el trabajador en sus relaciones recíprocas, así como las de los trabajadores entre sí dentro del centro de trabajo, deben observar una conducta congruente con la moral y las buenas costumbres, máxime si se toman en cuenta centros de trabajo donde laboren trabajadores de distinto sexo.

### 1.3 PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD

Históricamente, y aún en la actualidad, no es posible separar de la idea de igualdad la de libertad, ya que una no se concibe sin la otra.

En el ámbito laboral, la igualdad se puede concebir como "... la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos por su integración" (7).

Las primeras luchas de los trabajadores tuvieron como fondo alcanzar la igualdad de derechos de trabajo y de capital. Su logro esencial consistía en la contratación colectiva. Al volver la vista al derecho individual del trabajo se encuentra la grandeza de este principio en las condiciones laborales.

En un principio, la igualdad se identificaba con que a trabajo igual corresponde igual salario; actualmente no sólo se identifica con la cuestión del salario, sino que se ha hecho extensivo a todas las prestaciones.

Las controversias que han surgido alrededor de este principio son muchas, así se puede deducir de la siguiente cita: "El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hom

---

(7) De la Cueva, Mario, "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ed. Porrúa, Sexta Edición, México, 1980, T.I, pp 111'

bres, que lo tenfan diferente sólo por razón del sexo o de la edad" (8).

La ley mexicana laboral contempla este principio en el segundo párrafo del artículo tercero que a la letra dice: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Asimismo, el artículo 86 señala que: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Con ello queda asentado un principio de igualdad de trato que se va a aplicar en todo lo referente al trabajo y no nada más en cuanto a la remuneración. Se toma en cuenta el hecho mismo del trabajo y no de la persona que lo realiza pues, sea hombre o mujer, lo que importa es que se cumpla con el trabajo y que las condiciones para realizarlo sean las mismas.

En esencia, el principio general de igualdad de trato sin importar sexo consiste en la tutela y protección que otorga la ley laboral que regula la prestación subordinada

---

(8) De Buen L. Nestor, "Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, Cuarta Edición, México, 1981, T.I, pp 83 y 84

de servicios a todo hombre o mujer que trabaje para otro, sin taxativa alguna, y sólo tomando en cuenta, en lo que a la mujer trabajadora se refiere, sus fuerzas, naturaleza y condición vital en la reproducción de la especie humana. El derecho de la mujer a estar amparada por este principio emana de su categoría de trabajador, título que la dignifica, como dignifica a todo ser humano que hace del trabajo no el pesado fardo que representó en el pasado, sino la más noble virtud innata en la naturaleza del ser humano.



**CAPITULO 2**  
**LA MUJER Y EL CONTRATO DE TRABAJO .**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## 2.1 CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA RELACION LABORAL

Muchos han sido los doctrinarios que han ubicado el derecho del trabajo dentro del Derecho Social, el cual se ha definido como: "... los que proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energia de trabajo a la economia, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana" (9).

---

(9) De la Cueva Mario, Op. cit., pp 80

Analizando el contenido de la definición se puede en cuadrar al derecho del trabajo como una rama del Derecho Social, sin dejar de considerar que también regula los derechos individuales contenidos en la Carta de los Derechos Humanos, misma que ha sido recogida por la Constitución, que lo eleva a la categoría de garantía individual. Se concluye que la definición que encuadre al derecho del trabajo deberá tomar en cuenta no sólo la Declaración de los Derechos Humanos, si no también el sentido estricto de la ley. A continuación se citarán algunas definiciones que contemplan ambos aspectos:

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (10).

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa 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" (11).

---

(10) Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, Sexta Edición. México, 1981, pp 135

(11) De Buen L. Nestor, Op. cit., T.I, pp 131

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

"... es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" (12).

Cada una de esas definiciones concretan o amplían los mismos elementos, pero de hecho todas dan la idea de Derecho del Trabajo aunada a la de retribución e igualdad. La Ley Federal del Trabajo señala la finalidad principal del Derecho Laboral, diciendo que son las normas que tienden a con seguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones..

De lo anterior es factible decir que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan y equi libran las relaciones entre patrón y trabajador, dando los re querimientos mínimos de subordinación y remuneración para la socialización de la vida humana.

Ahora que se ha contemplado el Derecho del Trabajo desde su punto de vista objetivo, conviene citar algo acerca de su trascendencia social, ya que no se concibe una humanidad sin trabajo, aun en los tiempos más remotos.

Las normas del Derecho Laboral han pretendido desde

---

(12) De la Cueva, Op. cit., T.I., pp 85

el principio crear un equilibrio entre dos fuerzas, y se han ido integrando poco a poco a base de luchas por parte de los trabajadores, ampliando su aplicación a diversos sectores de trabajo, haciendo uso de los derechos inherentes al individuo para lograr su fin de justicia a pesar de las reyertas por parte de los patrones, que son quienes tienen en sus manos el capital.

Lo mismo ocurrió al momento de hacer que la mujer entrara a formar parte activa del Derecho del Trabajo: ha sido una fuerte lucha que comenzó con una explotación impfa, y que ha culminado con el hecho de reconocer a la mujer derechos iguales a los del hombre.

Después de considerar la función y objeto tanto del Derecho Laboral como de su estatuto jurídico, es menester hacer referencia al acto motor de su aplicación, es decir, la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal sub-

ordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación del trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Dicho precepto no hace una real distinción entre relación y contrato de trabajo; por ello es factible que al referirse al contrato, se le dé el tratamiento de un simple elemento de forma, que remitiéndonos a la teoría general del derecho, se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades, mismo que se presume cuando existe la relación. Entonces puede decirse que el contrato de trabajo es un elemento que le da formalidad a la relación, estando siempre sujeto a lo mismo establecido por la ley.

Se ha tomado como punto de partida a la propia ley, pero dentro de la doctrina existen tesis que apoyan la teoría contractualista en tanto que otros a la relacionista. Hasta el momento siguen las discusiones y no se ha llegado a un acuerdo; es por ello que la ley, que no tiene por misión hacer definiciones, equipara ambas figuras: el vínculo que existe entre el patrón y el trabajador.

Algunas diferencias entre ambas figuras se basan en que la relación se inicia en el momento en que se comienza a

prestar el servicio. El contrato se perfecciona por el acuerdo de voluntades; esto es, que se puede hacer el contrato sin que se comience a laborar, o sea sin que exista la relación, en tanto que la relación de trabajo hace que se presuma la existencia de un contrato.

De lo anterior se pueden separar los elementos que se dan dentro de la relación laboral: personas, prestación de un servicio, subordinación y retribución. Cada uno de los cuales se detallarán y se vincularán con el trabajo femenino.

## 2.2 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el inciso anterior se vio que uno de los elementos que intervienen en la relación laboral son las personas, mismas que configuran el punto de atención dentro de este tema.

Partiendo de lo más general, la palabra sujeto remite a una persona, de la cual se desconoce su denominación, pero cuya participación es inminente. Si se toma este concepto y se ubica en el derecho, se puede decir que son sujetos todas aquellas personas que intervienen en una relación jurídica como parte generadora de la misma; así serán sujetos del Derecho del Trabajo todos los que intervienen en la relación jurídica laboral, ya sean prestadores del servicio o beneficiarios del mismo; es decir, que cualquier individuo, en tanto sea ca

paz de derechos y obligaciones, puede ser sujeto del Derecho Laboral.

En el Derecho Mexicano del Trabajo aparecen básicamente dos tipos de relaciones jurídico-laborales: relaciones jurídicas individuales y relaciones jurídicas colectivas. En la primera concurren los que prestan y los que reciben el servicio en forma directa e inmediata; por el contrario, en la colectiva, las bases sobre las cuales se prestan los servicios; los sujetos de la relación se fijan en cuanto al objeto de la prestación. Así que mientras en la primera, el prestador del servicio es una persona física, en la segunda concurre un sindicato.

Cabe aclarar que las personas que representan a quienes reciben el servicio o a quienes lo prestan se limitan a fijar las bases sobre las cuales laboran los sujetos del derecho individual del trabajo, o sea que los sujetos de la relación jurídica en el Derecho Laboral son el trabajador y el patrón: el primero presta el servicio y el segundo es el beneficiario del mismo.

Siempre se han tenido dentro de la doctrina grandes discusiones acerca del concepto trabajador. Al inicio del capítulo se ha hablado de que la ley laboral tiene entre una de sus finalidades la de proteger a la clase trabajadora; entonces, conviene hacer un análisis del hombre trabajador en



torno al estatuto laboral.

En múltiples ocasiones se utilizan como sinónimos los términos empleado, obrero y trabajador, pero si se parte de que el Derecho del Trabajo nació con el fin de proteger la actividad del hombre, el término más correcto será el de trabajador.

El estatuto señala que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal subordinado, aclarando que trabajo es toda aquella actividad humana material o intelectual.

Como se observa, la definición contenida en la ley da un término genérico en el cual se puede ubicar a cualquier persona, para hacerla partcipe de la protección que la misma ley otorga.

Es menester llegar también a la definición de otra figura que da origen a la relación laboral, el patrón, concepto que tiene no sólo implicación jurídica, sino también económica, política y social. De la misma forma que en el caso anterior existen diversas acepciones para denominar al patrón, tales como empleador, empresario, locatario, etc., inclusive, en el artículo 123 se emplean diversos términos.

Ya al definir el concepto de trabajador se hizo alusión al patrón al hablar de la persona física o moral que recibe el trabajo de otra. Este concepto aparece necesariamente vinculado a la relación laboral. La ley brinda una sencilla definición de patrón: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Doctrinariamente se considera que la definición es incompleta, ya que si el concepto está vinculado con la relación laboral, deja a un lado los términos subordinación y remuneración. A continuación se presenta una definición que incluye ambos elementos:

"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución" (13).

En términos generales tanto la definición de la ley como la anterior cita contemplan la misma figura, únicamente complementándola con los conceptos jurídicos que la primera no incluye.

Por último, se va a hacer referencia al hecho de que a diferencia del trabajador, el patrón puede ser una persona física o moral. Sociológicamente se considera al patrón como

---

(13) De Buen L. Nestor, Op. cit., T.I., pp 453

representante del poder económico o del capital; es lógico que el capital exista, con mayor razón en una sociedad que emplea el trabajo de los demás, y no en manos de una persona, misma que tiene que hacer frente a los gastos del sostenimiento de un negocio y a todas las prestaciones exigidas por los trabajadores.

Las figuras de patrón y trabajador son esencialmente las que componen la relación laboral; son los que dan origen, producen y reciben sus efectos. Sin embargo, en la práctica jurídica existen otros sujetos que de una u otra manera tienen injerencia en la relación, mismos que por carecer de la trascendencia de los anteriores, escapan al objetivo de este estudio; sin embargo, resulta necesario conocer (dado que como se verá no son figuras vetadas) a la mujer dentro de una actividad.

El intermediario es la persona que contrata un servicio o trabajo para un patrón. Con tal hipótesis se justifican las agencias de colocación y a los contratistas. Esta figura es contemplada por la ley en el artículo 12, pero en la práctica tiende a desaparecer, ya que los sujetos que integran la relación son trabajador y patrón. Quizá como cita Mario de la Cueva, el intermediario debe ser considerado como un comerciante cuya mercancía es precisamente el trabajo humano y su explotación.

Para finalizar debe mencionarse otra figura que es derivada de la que da origen a la relación: el patrón sustituto, quien se subroga por otra en una relación jurídica, de forma tal que la sustituta asume la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. Esta figura es también contemplada por la ley en razón del carácter proteccionista del ordenamiento.

Con lo anterior se concluye el análisis de los sujetos que intervienen en la relación, las funciones que en cada caso desempeñan, así como su alcance dentro del Derecho del Trabajo.

## 2.3 LA MUJER COMO SUJETO DEL DERECHO LABORAL

En el subcapítulo anterior quedó asentado que cualquier persona puede ser sujeto del Derecho del Trabajo. Jurídicamente, la Constitución en sus artículos 5 y 123 establece tanto la libertad de trabajo, como los lineamientos mínimos sobre esta materia con base en la organización y bienestar del Estado, por eso limita la libertad de trabajar a los menores de catorce años; con excepción de esto cualquier persona puede laborar sin que se establezcan diferencias de ninguna clase, con la única condición de que la profesión, industria, arte, comercio o trabajo a que se dedique sea lícito tanto en su forma como en su objeto.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

De igual forma contempla una protección especial a la mujer durante el embarazo, parto y lactancia, de donde se concluye que la Carta Magna no pone obstáculos a nadie para trabajar.

La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del artículo 123 constitucional, vacfa en su articulado la intención del Constituyente y reitera lo relativo a la libertad de trabajo y al trabajo femenino, regulado (en cuanto al hecho mismo de la prestación) en la parte general, y dadas las funciones biológicas y sociales que la mujer representa, se consigna en el capítulo de trabajos especiales el trabajo femenino, lo cual tiene como propósito fundamental la protección a la maternidad.

Se ha visto que la mujer es sujeto del Derecho del Trabajo; como tal tiene las obligaciones y derechos que la ley otorga sin dejar de contemplar, desde luego, que la constitución física femenina es distinta a la del varón, y que esto es de trascendental importancia en el desarrollo social y económico del país. Si se parte de la base de que el Derecho del Trabajo tiende a la protección de los trabajadores, ¿qué grado de protección no dará a la mujer cuando desempeña la vital función de la maternidad?

Estando regulado en la ley el trabajo femenino es obvio pensar que la mujer que trabaja tiene todos los derechos

y obligaciones de cualquier otro trabajador y, por ende, la misma capacidad para ser cualquiera de las partes en la relación laboral. Resulta lógico que por el desarrollo histórico y físico de la mujer existan algunas limitantes especiales en cuanto a la función que deba desempeñarse, mismas que se comentarán más adelante, haciendo alusión a los factores sociológicos que han tenido influencia en el pensamiento de los legisladores.

### 2.3.1 Limitantes para contratar trabajo femenino

Antes de hablar de limitantes se debe hacer un breve análisis de los elementos que constituyen el mundo femenino, el cual podría ser considerado como otro obstáculo a vencer por las mujeres de hoy en día. La primera cuestión que vamos a plantear es respecto a la cronología de la vida de la mujer adulta, la cual la dividiremos en tres fases.

La primera fase de la edad adulta: entre el momento en que se abandona la escuela y en el que se contrae matrimonio, existe un período que dura de cinco a siete años, durante el cual la mujer trabaja para satisfacer sus propias necesidades. Este lapso tiene una fuerte influencia formativa en la personalidad de las jóvenes. Durante ella se convierten en colegas de los hombres y alcanzan el mismo nivel de madurez política, disponen libremente de sus ratos de ocio y adquieren el hábito de ganar un sueldo y gastarlo como les pa-

rece. También es en él cuando se preparan para ser independientes. Después de completar la educación, todas las muchachas, prácticamente trabajan un período determinado.

Que las mujeres deberfan entrar en el mundo de los empleos remunerados se da hoy por sabido, y apenas se pone en duda su derecho a realizar cualquier trabajo. Su segregación, su relegación a los rutinarios trabajos domésticos en casa de sus padres o en cualquier otro lugar es cosa del pasado. Actualmente la mayoría de ellas recibe instrucción profesional y es económicamente independiente. Pero luego, y éste es realmente el nudo del asunto, está el hecho de que la mayoría de las mujeres no tiene la menor intención de continuar con su carrera durante toda la vida.

La segunda fase de la edad adulta: después de cierto lapso de empleo, el camino se bifurca y aparece el grupo de mujeres que no se casan. El problema femenino no es, como a veces se pretende, que las mujeres casadas quieran escapar de sus obligaciones para seguir una carrera; la cuestión estriba en que si las mujeres que trabajan deben o no abandonar - sus empleos para desempeñar labores en el hogar.

El punto que se debe considerar es el siguiente: durante cuántos, de los cincuenta años que dura por término medio la vida de casada de una mujer, las ocupaciones domésti-

cas son una actividad que requiera de todo su tiempo. Cierto es que hay mujeres que cuando se casan consideran el trabajo del hogar como su única responsabilidad, y ven las respectivas tareas como el propósito de su vida, y es difícil que admitan que es únicamente el período de maternidad activa, el que reclama su presencia en el hogar.

Varios sociólogos se han dedicado a obtener estadísticas tendientes a verificar el tiempo invertido por las mujeres en el desempeño de las actividades domésticas, habiendo obtenido que la jornada del ama de casa es en promedio de ochenta y seis horas semanales, poco más del doble de la jornada desarrollada por cualquier trabajador. La cuestión a resolver es si todo este tiempo de trabajo es necesario, o si mediante un mejor planteamiento del mismo, tanto a nivel social como a nivel individual podría reducirse considerablemente sin perjuicio para el hogar.

La tercera fase de la edad adulta; conviene iniciar esta parte con el siguiente planteamiento: ¿Qué sucede cuando las mujeres que están en los cuarenta llegan a la etapa que para la mayoría de ellas representa la jubilación de la maternidad activa?. Aquí, los hijos han crecido suficiente para comenzar su independencia y la mujer dispone de bastante tiempo pero, paradójicamente, ya tiene que jubilarse. Se reduce la presión de trabajo, sin embargo, muchas mujeres atraviesan una



fase de crisis emocional puesto que los hábitos familiares - llegan a transformarse, a veces inclusive se llega a la llamada soledad de la edad madura, su carácter se vuelve regañón y descontento, o bien buscan un escape como podría ser el juego, compras o la propia religión, porque piensan que han alcanzado el final de la carrera que escogieron.

Para saltar esta valla, muchas mujeres que piensan -- que a los cuarenta son demasiado viejas llegan a recurrir a - estimulantes u operaciones quirúrgicas con el fin de verse y sentirse más jóvenes; sin embargo, son varios factores sociales los que militan contra la idea de empezar una nueva carrera en esta etapa de la vida.

Ahora bien, cada día emergencias personales o nacionales tienden a invalidar estos factores. Mujeres que habfan renunciado a sus empleos sintieron, ante el apremio, la necesidad de revivir su pasada experiencia. Las estadísticas al respecto, muestran que el porcentaje de viudas y divorciadas entre el personal obrero es sustancialmente más alto que el de las casadas. Este hecho constituye por sí solo, suficiente evidencia de que dejando aparte las calamidades nacionales, muchas mujeres han de empezar a ganarse la vida cuando ya no son jóvenes, obligadas por circunstancias que escapan a su control y - en contra de sus esperanzas.

Se tiene, entonces, un mínimo de tres fases diferentes que requieren una nueva estructuración, en su definición en cuanto al papel de la mujer en la sociedad: en primer lugar el considerable aumento en la extensión del período vital, en segundo la reducción del dedicado a los deberes maternos, y tercero los factores de incertidumbre relativos a los años posteriores (y quien sabe si solitarios de su vida).

Aquí se tiene el aspecto social y propio de la mujer para imponer limitantes a su trabajo. Con base en ello se van a concretar algunos casos.

Como punto de partida podría citarse el hecho de que la protección que otorga la Ley Federal del Trabajo a la mujer, puede considerarse dividida en dos aspectos: el primero se refiere a la mujer como ser humano, y el segundo a la mujer cuando cumple la función de la maternidad.

El hecho de que la constitución física de la mujer sea más delicada que la del varón no es pauta para que sea tratada como un ser minusválido; por el contrario, las limitaciones físicas no son obstáculo para realizar otro tipo de actividades que influyen en el proceso de producción. Es así que la mujer, como ser humano es considerada al mismo nivel intelectual que el hombre y actualmente es tomada en cuenta para realizar labores que requieren gran concentración, deli-

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

cadeza e inteligencia; inclusive, existen trabajos que requieren cierto esfuerzo físico y son realizados por mujeres aun cuando haya limitaciones biológicas, ya que es obvio que la fuerza física que puede desarrollar una mujer es inferior a la de un varón. Aquí se encuentra una primera barrera para la contratación femenina, pues si para determinada labor se necesita un gran esfuerzo, lógico es pensar que contratar una mujer bajará el nivel de producción. Esto no deriva de ningún ordenamiento, sino simplemente de la fuerza que tiene el factor económico, ya que como se verá, la protección que por derecho tiene una mujer trabajadora es mayor que la que se da a los hombres.

Ahora bien, cuando se hace referencia a la mujer que cumple las funciones de la maternidad se está hablando de la esencia de la legislación, ya que es bien sabido que durante el período de embarazo, la mujer requiere ciertos cuidados que no son necesarios en otras etapas de su vida, mismos que tienden al bienestar del producto, dado que el niño desde antes de su nacimiento debe ser objeto de grandes atenciones, además "... de la función materna dependerá, en lo esencial, la adaptación del pequeño a la sociedad" (14).

Con base en ello, la Constitución establece ciertas prohibiciones para la realización de trabajos que puedan te-

---

(14) Drumel Juan y Voisin Marcel, Op. cit., pp 126

ner alguna influencia negativa en el proceso de gestación. En esta forma se encuentra otra serie de limitaciones para que los patrones puedan contratar mujeres, ya que por los cuidados y atenciones que la futura madre tendrá que recibir, no podrá cumplir con su trabajo con la misma eficiencia que lo hacía cuando no estaba embarazada; por lo mismo no será fácil su contratación, pues los empresarios tienen preferencia para aceptar personas cuyo estado físico no requiera atención especial.

A continuación se hablará de la mujer que teniendo hijos debe trabajar para contribuir económicamente al hogar; esta es otra restricción, puesto que el niño pequeño necesita la presencia materna en una relación recíproca; por ello cuando la mujer se encuentra lejos de sus hijos se observa preocupada y distraída, con lo cual se reduce su capacidad de trabajo.

Como se puede apreciar, todas las limitantes para la contratación de trabajo femenino se apoyan en la economía empresarial y son impuestas porque las personas que tienen en sus manos el manejo del capital requieren al invertirlo obtener una ganancia. Son los empresarios los que, inclusive, hoy en día no han dejado de pensar que contratando trabajo femenino, sus empresas reportarán bajas en la producción y, por consiguiente, pérdidas.

### 2.3.2 La mujer prestando un servicio subordinado

La economía moderna no puede permitirse el lujo, ni podría tolerarlo la ideología democrática, de mantener con el trabajo de unos pocos a una población ociosa.

Con los cambios que han traído consigo los medios técnicos, también las metas sociales se han alterado. Si se quiere vivir en el seno de una sociedad razonablemente justa, medianamente razonable; si se desea que mejore el nivel de vida de la población, que nuestros hijos reciban una buena educación, y que la vejez se libere de la espantosa pobreza, hemos de contribuir a ello.

Estamos muy lejos de predicar el trabajo duro, lo que es deseable es que sean más los que puedan disfrutar de una buena vida. Por esta razón se ha pensado en que es necesaria una distribución más equitativa del trabajo entre los dos sexos.

Como se dijo al principio del capítulo, desde hace varios años la doctrina y la jurisprudencia discuten cuál es la relación que se establece entre patrón y trabajador; también se vio que como no existe un acuerdo y la ley no tiene por objeto dirimir controversias doctrinales se adoptan ambas figuras, teniendo como premisa el hecho de que se preste un servicio personal subordinado.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Se presta un servicio subordinado, ya que el trabajador está obligado a desarrollar una actividad o servicio a cambio del cual recibe un salario.

La prestación del servicio subordinado, que según el Derecho del Trabajo debe ser estipulado convenientemente por el patrón y el trabajador en cuanto a las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio, siempre tendrá como punto de partida las bases mínimas que establece el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria en pro del trabajador, las cuales bajo ninguna circunstancia podrán ser contravenidas.

De ese modo, la prestación de servicios subordinados de la mujer está sujeto al contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo. La ley en su artículo 20 define el contrato individual de trabajo cuyos elementos son: la prestación de un trabajo personal mediante el pago de un salario. Es así cómo por medio del contrato individual de trabajo opera el estatuto laboral en favor de los trabajadores.

Existe aparte del contrato individual de trabajo, el contrato colectivo, el cual lo define el artículo 386: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el traba

jo en una o más empresas o establecimientos". Este contrato, igual que el individual, no puede contener prestaciones inferiores a las establecidas en la ley.

Con base en los razonamientos anteriores se concluye que la mujer puede prestar sus servicios subordinadamente, - ya sea bajo una contratación individual o bajo las modalidades de la contratación colectiva, las cuales siempre serán superiores a los derechos que se otorgan en el individual, pues en el colectivo se agrupan todos los trabajadores mediante un sindicato, para obtener mayores beneficios.

En efecto, la legislación sobre el trabajo prestado subordinadamente por las mujeres marca limitaciones en cuanto a su esfuerzo, por la consideración primordial de que es fuente insustituible para la multiplicación de la especie humana, de ser una de las partes vitales de la célula que forma la organización social: la familia.

Por esa razón se justifica plenamente la intervención del Estado como ente representativo de los intereses colectivos en pro de la mujer trabajadora, a través del dictado de normas jurídicas que regulen la prestación de servicios.

El Derecho del Trabajo en su devenir, únicamente tuvo por objeto amparar y proteger al obrero; sólo era aplicable al trabajo industrial sin incluir a los artesanos, domésticos,

etc. Se sabe que el carácter de nuestra disciplina es el de ser expansivos; es decir, que no sólo se aplica a trabajadores y patrones industriales, sino que se amplió su ámbito de protección y vigencia a los artesanos, empleados, jornaleros, domésticos, etc.

Con ello queda estatuido que si la mujer es capaz de realizar cualquier actividad, que se pueda considerar lucrativa, es también una prestadora de servicios, los cuales al ser regidos por el Derecho del Trabajo la hacen acreedora a los beneficios que el mismo otorga a cualquier otro trabajador.

### 2.3.3 La mujer como parte de una directiva sindical

Si ya se vio que la mujer es sujeto del Derecho del Trabajo, debido a que es capaz de prestar un servicio personal y a que la relación laboral puede tener las modalidades de contrato individual o colectivo, es necesario hacer un análisis acerca de la figura jurídica del sindicato y de la intervención de la mujer en el mismo.

Tradicionalmente, al escuchar la palabra sindicato, se entiende como la unión de trabajadores para lograr beneficios comunes. En su antecedente histórico tuvo como propósito la unidad para enfrentarse al poder del capital. Actualmente, los sindicatos pueden ser tanto de patrones como de



trabajadores, y su finalidad es conseguir mejores condiciones para la realización del trabajo. Tomando el sindicalismo como un derecho de los trabajadores en consecuencia lógica que la mujer que trabaja pueda formar parte de un sindicato.

La ley en su título séptimo, capítulo II, contempla la esencia jurídica de los sindicatos: su artículo 356 da su definición: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Asimismo, establece al sindicato como un derecho y no como un deber sin poner más limitantes para su creación que la de que existan por lo menos veinte trabajadores o tres patrones, según sea el caso, y su registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea federal o local.

Por lo que respecta a la organización interna del sindicato se debe señalar que el órgano supremo es la asamblea, la cual se constituye por todos los trabajadores agremiados o, en su caso, por los patrones. A ella le son encargados todos los asuntos de trascendencia en la vida del sindicato, tales como modificación de los estatutos o remoción de los representantes de la directiva.

La mujer como parte de un sindicato es integrante de

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Asamblea, tanto general como ordinaria, y en ella tener voz y voto para defender sus derechos y emitir sus opiniones sobre aquello que afecta directamente a su núcleo de trabajo. Este derecho se deriva del hecho de prestar sus servicios a determinada institución y de pertenecer al sindicato de la misma.

A continuación se tratará otro órgano del sindicato, la directiva, cuya definición nos la da el Dr. Mario de la Cueva, quien dice: "La directiva es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea" (15).

Para ser miembro de la directiva se debe tener determinada capacidad, por decirlo así; para ello se hará referencia al artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, la que dice: "no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I.- Los trabajadores menores de dieciséis años.
- II.- Los extranjeros".

De lo anterior se concluye que la mujer está en posibilidad de formar parte de la directiva mientras no se incu-

---

(15) De la Cueva Mario, Op. cit., T. II., pp 538

rra en las prohibiciones señaladas y forme parte activa del sindicato en cuestión.

Cierto es que para puestos de dirección debe buscarse una persona preparada, lo cual hace tiempo podría haberse considerado como un obstáculo para que las mujeres desempeñaran estos cargos, pero hoy en día la mujer alcanza los mismos niveles de preparación que el varón en todos los ámbitos; por ello, y dependiendo del sindicato, ella puede formar parte de cualquiera de los puestos que se lleguen a crear para el mejor funcionamiento y la consecución de fines de cualquier sindicato.

#### 2.3.4 La capacidad procesal de la mujer trabajadora

Como se dijo, al perfeccionarse la relación de trabajo, el estatuto laboral es aplicable en toda su extensión a las personas que en ella toman parte. Los derechos que otorga la ley son inviolables e irrenunciables; por ello cuando el patrón incurre en una violación de los mismos, existen recursos que la misma ley prevé para que el trabajador concurre a la autoridad correspondiente a exigir el cumplimiento de las normas laborales. De esto se encarga el Derecho Procesal del Trabajo, el cual tiende a lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo. Cabe mencionar que por la esencia del Derecho del Trabajo era menester que el procedimiento fuera rápido y efi-

caz, razón por la cual el 1° de mayo de 1980 se reformó el procedimiento con el fin de hacerlo más expedito. A continuación se cita un párrafo de la exposición de motivos para la reforma:

"El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se obre con apego al derecho y con rectitud, y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que 'la justicia que se retarda es justicia que de deniega'" (16).

Con base en esos antecedentes se va a ubicar a la mujer en el Derecho Procesal del Trabajo.

Se ha visto que la lucha por obtener los mismos derechos que los varones ha sido larga y tediosa; fue así como el 1° de marzo de 1975 se reformó la Ley Federal del Trabajo con el fin de igualar a los dos sexos, de tal forma que si el trabajo masculino es protegido por el principio de estabilidad en el empleo, el de la mujer debe ser lo mismo. Básicamente

---

(16) Cavazos Flores Baltasar, "35 lecciones de Derecho Laboral", Ed. Trillas, Tercera Edición, México, 1983, pp 365

te, este principio se traduce en que el operario tiene el derecho de permanecer en el empleo; es decir, conservarlo. Esto es, que si un patrón despide a un trabajador sin una causa justificada estará obligado a indemnizarlo en los términos que marca la ley.

La mujer puede hacer lo mismo, pues no es privativo de los varones; tiene también todo el derecho a recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda a demandar a su patrón el cumplimiento de las prestaciones a que tenga derecho cuando él se niegue a proporcionárselas. En la violación de una norma laboral, la mujer está en la plena capacidad de ejercer sus derechos, derivados simple y llanamente de la prestación de sus servicios en forma subordinada.

Como se verá, la mujer estaba limitada en cuanto al hecho de concurrir a cualquier tipo de autoridad a reclamar algún derecho si no contaba con el permiso del padre o esposo, en su caso; cuestión que en nuestros días, y sin lugar a dudas, representa un gran logro para evitar el sojuzgamiento femenino por un patrón, que exigía mucho más de lo que ella estaba obligada a prestar sin que tuviera la manera de exigir justicia, en virtud de que el padre o esposo no daba a su trabajo la importancia requerida, a pesar de que, como en multitud de oca-

siones, su contribución económica era indispensable en el hogar; razón ésta por la que se prefería no intervenir en ningún asunto en contra del patrón.

#### 2.4 LA MUJER COMO SUJETO CAPAZ DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

"La mujer debe disfrutar de absoluta igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus responsabilidades. En general, los ordenamientos del país contienen notables avances en esta materia. Varios esta tutos conservan, no obstante, mecanismos de tutela que no se justifican en la hora actual y que, incluso se han vuelto en contra de la propia mujer, a la que pretenden brindar una pro tección mal entendida" (17).

La primera pregunta que surge de la lectura de la cita anterior es la siguiente: ¿qué campos son los que abarca la absoluta igualdad de derechos?. Para contestarla podría hacerse un desglose de la actividad femenina, con lo cual sería relativamente fácil darse cuenta de que dicha igualdad sólo es tal mientras no se afecte la esfera de derechos del varón; con ello es obvio que el terreno de la ideología democrática presenta un retraso en cuanto al ajuste de ideas a los cambios surgidos en nuestras condiciones de vida. Las mujeres son en

---

(17) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Op. cit., pp

especial quienes durante un largo tiempo han estado buscando una igualdad, y la han alcanzado en tantos campos que se hace necesaria una nueva valoración de su contribución social.

En general, el sojuzgamiento femenino es cuestión del pasado si nos referimos a la mujer joven e independiente; es decir, a aquellas mujeres mayores de edad que no están casadas y que disfrutan de un empleo remunerado. Respecto a ellas se habló ampliamente al principio del capítulo, y fue posible observar que dentro del campo de la preparación y del trabajo alcanzan los mismos niveles que los hombres e, inclusive, superiores; por tanto, se puede pensar que gozan de una igualdad total, ya que también se hizo alusión a su reconocimiento por el derecho. Otro factor para este logro es la independencia: ellas no tienen ningún requerimiento extra-personal, y la regencia de su vida es totalmente autónoma.

Pero, ¿qué pasa con aquella mujer que requiere trabajar para satisfacer las necesidades de otros?. Es ahora cuando se hace referencia a la mujer casada o a la hija de familia; esto es, a esas mujeres que la necesidad obliga a trabajar para mantener a una familia. Es precisamente esta mujer cuyas decisiones no dependen únicamente de ella, la que nos interesa, ya que no goza de una plena capacidad, y no haciendo referencia a lo jurídico, sino a la costumbre, y a veces a la necesidad, dado que este tipo de mujeres depende casi siempre de un

varón (padre o esposo) que es quien, o bien no da importancia al trabajo de ella o no tiene tiempo para atenderla, y si esto ocurre cuando se trata solamente del trabajo, qué no será en el momento de reconocerle plena capacidad o de ayudarle a que ésta le sea reconocida.

La Constitución establece como garantía individual el reconocimiento de la igualdad total entre el hombre y la mujer, lo que ha sido la base para que la gran mayoría de los ordenamientos la sostengan en cuanto a la conducta que regulan. Así se tiene el Código Civil y la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se hace patente la identidad de derechos del varón y de la mujer.

Observemos la candente realidad: la mujer sabe hacerse responsable; por ello conoce la capacidad que tiene para adquirir derechos y cumplir obligaciones. El derecho positivo la reconoce como un sujeto de derecho por poseer la madurez requerida para ello, pero la realidad, esa realidad de la mujer casada o menor, es distinta.

#### 2.4.1 La menor de edad

Los menores de edad siempre han gozado de una fuerte protección legal, debido a que el pensamiento del legislador constantemente ha tendido a presentar a la juventud como la



simiente de una florida vejez. Con base en ello, la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición para el trabajo de los menores de catorce años; para los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis años, impone ciertos requisitos como el permiso expreso del padre o tutor. Así queda contemplado el hecho inevitable de extender aún más la protección a los menores que tienen la necesidad de abandonar las aulas escolares para llevar dinero a su hogar.

Haciendo una breve referencia a la Constitución ésta establece la mayoría de edad a los dieciocho años y el Código Civil señala que la capacidad jurídica de la mujer es igual que la del hombre, y en el caso de incapacidad contempla a los menores de edad como incapacidad natural.

Con estas hipótesis, la mujer menor de dieciséis años y mayor de catorce tiene la posibilidad de comprometerse a prestar sus servicios a un patrón, siempre que exista la autorización correspondiente; y siendo mayor de edad, sin ella. Con lo anterior queda manifestado que la mujer mayor de dieciséis años y bajo las condiciones que la ley impone está en capacidad para celebrar contratos de trabajo, percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato. Respecto a la capacidad de ejercicio, ésta es válida para todo el que labora subordinadamente, ya que sería una injusticia que por el simple hecho de no contar con dieciocho años,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la mujer menor quedara en total estado de indefensa frente a un patrón.

El principal inconveniente que existe cuando un menor trabaja es la explotación ilimitada, puesto que en ocasiones, y pese a lo estatuido en las disposiciones legales, se les ha ce laborar jornadas que rebasan el límite y no se les paga lo que realmente vale su trabajo; aparte de que realizan su desempeño en lugares que casi no cumplen con las condiciones que exige la ley, y las actividades exceden su potencial físico.

En el sistema educativo nacional existe una serie de estudios a los que podría llamárseles carreras medias o técnicas, las cuales se cursan durante el período de educación media superior (preparatoria o vocacional) y que capacitan a los individuos para el desempeño de labores específicas, como sería el caso de los normalistas, algunos secretariados o carreras contables, los que cursando la preparatoria o vocacional salen como técnicos en determinada materia, por lo cual los jóvenes, en su mayoría mujeres, se encuentran capacitados para realizar un trabajo remunerado a pesar de que aún no han adquirido la mayoría de edad.

Dicha cuestión reviste gran importancia para el derecho laboral, ya que estos jóvenes están preparados y su trabajo

jo reconocido por la ley e, inclusive, en ocasiones se reglamenta en forma especial en cuanto a su remuneración; como se rfa el caso de los maestros.

También debe señalarse el caso de los jóvenes que salen de su casa sin preparación y que contando con un patrón consciente de las necesidades de sus empleados, los inscriben en diversos cursos de capacitación y adiestramiento, lo que permite vayan adquiriendo diferentes grados de tipo académico, mismos que los pueden ubicar en determinado momento en la legislación de los salarios mínimos profesionales.

Así, y siendo evidente el hecho de que actualmente la juventud se prepara más y de que existe mayor facilidad para ello, se ha dejado atrás la precaria época en que los mismos padres explotaban a sus hijos.

#### 2.4.2 La mujer casada

Ya se hizo mención de la privación de derechos de la que anteriormente fue víctima, la mujer; ahora vamos a remitirnos nuevamente al Derecho Civil a fin de poder observar los pasos históricos que ha recorrido la mujer cuando dejó de ser un simple objeto sexual y ocupó un puesto en el mundo, al menos en la letra de la ley.

En el pasado, el sometimiento de la mujer al varón era absoluto, primero al padre y después al esposo. Como punto de partida se debe tomar el hecho de que desde tiempos remotos, la mujer ha sido el núcleo de la familia y el medio de preservación de la especie humana; punto intransferible e insustituible que exige una grave responsabilidad como es tener y cuidar a los hijos, sin que por esto la mujer se vea obligada a centrar su vida en dicha función.

En 1917, Venustiano Carranza, en la Ley de Relaciones Familiares, comenzó a contemplar que el matrimonio no concede al cónyuge un derecho pleno sobre la vida de la mujer, sino que dentro del hogar deben ser considerados en igualdad de derechos. Sin embargo, estatuyó que el cuidado del hogar y los hijos corresponde a la mujer, por lo cual no podría obligarse a prestar un servicio sin el consentimiento del marido.

Es hasta 1932, cuando el proyecto del Código Civil equiparó la capacidad jurídica del hombre y de la mujer: se autorizó a la mujer a realizar un trabajo sin consentimiento del marido.

En el Código Civil vigente, la mujer ha dejado de estar relegada al hogar y se le han abierto las puertas para que se dedique a las actividades laborales, sociales y políticas. Sin que se deje de contemplar el hecho de que si la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

actividad de cualquiera de los cónyuges atenta a la estructura de la familia, el otro podrá oponerse al desempeño de la actividad de que se trate.

La igualdad del hombre y de la mujer en lo concerniente a derechos laborales y a derechos políticos, también ha quedado plasmada en la ley fundamental y en la legislación secundaria mediante los textos legales.

De lo anterior se deduce que la mujer casada está en posibilidad de desarrollar cualquier actividad remunerada sin que para ello requiera del consentimiento de su esposo. Debido a la indiosincrasia del país, este hecho no se da con gran facilidad; la mujer deja de trabajar a lo largo del período de maternidad activa, lo cual hace que la experiencia se olvide y que el marido se acostumbre a que la esposa no trabaje, por lo que cuando ella decide volver al trabajo tiene problemas de índole familiar, lo que la amedrenta y la hace permanecer en su hogar, lejos de toda actividad productiva.

Pero el adelanto ha sido grande, la mujer en mayor o menor grado ha participado en la actividad social a través del tiempo, si bien no como hubiera deseado, ha dejado huella tanto en la cultura como en la civilización. La mujer tiene plena capacidad para participar en sentido actuante, en todas

las actividades sociales. Actualmente cuenta con un gran campo con posibilidad de acceso, como en las profesiones en general, y en todas las manifestaciones de la vida social, sean de índole intelectuales, económicas, artísticas, políticas, ya sea dentro del ámbito nacional o en el internacional.

CAPITULO 3  
LA REMUNERACION DEL TRABAJO  
DE LA MUJER .

Resulta necesario recorrer paso a paso todas las posibles diferencias que pueden existir en el desempeño del trabajo femenino. A lo largo de los capítulos anteriores presenté el esfuerzo que tuvo que hacerse para llegar al reconocimiento de ciertos derechos, mismos que a continuación se analizarán. También se verá en qué campos ha penetrado la mujer y el trato que recibe en ellos.

### 3.1 IGUALDAD DE SALARIO

En el capítulo anterior se hizo referencia al salario, el que ahora se presentará con un enfoque distinto.

Acerca del concepto de salario no es posible dar uno que abarque todas las disciplinas, ya que para la economía o



para la psicología no representa lo mismo que en el derecho, en el cual podría decirse constituye el objeto indirecto de la obligación en la relación laboral.

Dentro del derecho, muchas han sido las definiciones que se han dado, sin embargo, se va a hacer referencia únicamente a la que toma la ley en el artículo 82: "Salario es la retribución con que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Después de este concepto, que constituye una definición un tanto vaga, se analizarán cuáles son aquellas características que debe abarcar esta prestación.

Primeramente, el salario debe ser remunerador; esto es, ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, lo cual presenta dos consecuencias: la primera es que ningún obrero podrá percibir menos del salario mínimo general o especial asignado a la jornada que desarrolla. La segunda consecuencia es todo lo contrario, y se refiere a la proporción que debe existir entre el salario y la jornada cuando ésta no es completa, según el caso.

Debe, por lo menos, ser equivalente al mínimo. Esto va íntimamente ligado con lo anterior, ya que se tiene por supuesto que el salario mínimo es aquél más bajo que llega a cubrir

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

las necesidades primordiales de las personas, razón por la cual no puede ser inferior al mínimo, sea general o especial.

El salario ha de ser suficiente, lo cual va en relación a lo que plantea la ley respecto a asegurar al trabajador un nivel económico decoroso para él y su familia, comprendiendo las necesidades básicas a fin de que tenga una vida decorosa, que es lo menos a que puede aspirar una persona que trabaja.

Por otra parte, el salario necesita ser determinado; esto es, que la persona que va a realizar un trabajo requiere saber de antemano qué va a percibir por ello. La determinación del salario es muy importante cuando ha de fijarse a precio alzado o por tiempo determinado, en el caso de no encontrarse determinado sería el salario mínimo. En ningún caso la determinación podrá estar sujeta al capricho patronal.

De igual forma, y siguiendo el mismo orden de ideas, se señalará que se debe cubrir periódicamente. La ley establece que para los obreros el pago será semanal y para los demás trabajadores quincenal. Esto como respuesta a la necesidad de obtener dinero para cubrir sus necesidades personales. Se ha de hacer mención de que esa regla admite excepciones, mismas

que se pueden encontrar en el trabajo de los comisionistas.

La retribución es en moneda del curso legal; es decir, que no se aceptan como salario vales, cupones, mercancías, etc. Aunque la razón es que se facilite al trabajador la adquisición de bienes materiales, quizás su origen sea la prohibición de las tiendas de raya. Nuevamente aparece que hay excepciones a la regla, como es el pago con cheque, el cual doctrinariamente se considera que no entra en las prohibiciones que establece la ley en su artículo 101, lo mismo ocurre con el pago en moneda extranjera, que si es pactado, no hay objeción.

En cuanto a las prestaciones en especie, éstas no quedan prohibidas; inclusive, el artículo 102 determina que "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

Con todos los anteriores razonamientos se ha querido dar una idea general de lo que es el salario y de las características que la prestación debe cubrir a fin de identificarlo en cuanto al trabajo femenino.

La pretensión de definir y acercar criterios, con idoneidad, respecto al concepto salario igual por trabajo igual,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ha despertado preocupación e interés muy particular sin dejar de tomar en cuenta la importancia que para el movimiento obrero en general ha tenido la conquista de esta fórmula, asimismo, sin soslayar lo que el mismo reviste para el objeto del presente trabajo.

El planteamiento del problema de dicha expresión implica dilucidar dos cuestiones:

1.- La remuneración igual por la realización de tareas iguales prestadas, ya sea por varones, por mujeres o por ambos.

2.- La remuneración igual para tareas iguales, realizadas únicamente por mujeres.

Para comprender los alcances de estas cuestiones, y por razones de método, conviene considerar la concepción que del principio de igualdad de salarios brinda la Organización Internacional del Trabajo.

La Convención 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta la igualdad de salarios en el siguiente concepto: "Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Las disposiciones de esta Convención dicen que cada Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo deberá por me

dios adaptados a los métodos en vigor para la fijación de la remuneración, alentar la aplicación de este principio a todos los trabajadores.

La fracción VII del artículo 123 constitucional resuelve satisfactoriamente la problemática de las cuestiones precisadas, ya que está redactada con un criterio objetivo al no tomar en cuenta diferencias de sexo o de nacionalidad como expresamente consigna; además, fundamenta el referido principio en la prestación del servicio exclusivamente, ya sea por hombres o mujeres sin tomar en cuenta los resultados del servicio prestado, que para valorarlos es menester utilizar un criterio subjetivo, como es el principio adoptado por la OIT; de lo que se concluye que la igualdad de salario corresponde para labores idénticas realizadas por mujeres o por hombres, o por ambos, de acuerdo con el precepto constitucional mexicano.

Lo anterior queda ratificado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

El principio que sustenta la Organización Internacional del Trabajo toma en cuenta los resultados del servicio al decir trabajo de igual valor, expresión que hace nugatoria la generalidad del principio en análisis, puesto que de los ser-

vicios idénticos prestados por el hombre y la mujer se derivan resultados desiguales, por la simple diferencia física, y aún al hablar de servicio idéntico prestado por mujeres, pues no existe estandarización de aptitudes ni de esfuerzos que den origen a idénticos resultados, presupuesto lógico de la expresión igual valor para establecer la igualdad de salarios.

### 3.1.1 Retribución por jornada

Ya se vio que por salario debe entenderse su forma de pago y todas las características que la retribución reúne. A continuación se tratará su aplicación en casos concretos, como es la jornada.

En términos generales, se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo dice "se entiende por jornada, el tiempo que los trabajadores están a disposición del patrón; la jornada es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas a la semana".

Por su parte, la Constitución establece en el artículo 123, fracción I, "La duración de la jornada máxima será ocho horas diarias", y la fracción II, "la jornada máxima de traba-

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

jo nocturno será de siete horas".

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 59 determina que "el trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de los máximos legales".

Las generalidades acerca de la jornada de trabajo contenidas en la Ley son: diurna, nocturna y mixta. La diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, y su duración máxima es de ocho horas; la nocturna, entre las veinte y las seis horas, siendo su duración máxima de siete horas; y la mixta, que comprende períodos tanto de la diurna como de la nocturna, siempre que abarque menos de tres horas y media durante el desempeño nocturno, pues si comprende tres horas y media o más se reputará como jornada nocturna; la duración máxima de la jornada mixta es de siete horas.

Para la madre trabajadora, únicamente está permitido por la Ley Federal del Trabajo laborar en las jornadas diurna y mixta en establecimientos comerciales, hasta las diez de la noche. La razón del precepto se apoya en la protección que se trata de brindar al producto; al respecto, se hará referencia al siguiente comentario: "La justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mu-

Jerés, cuyo propósito no es discriminatoria, sino biológico y social en función de la conservación del hogar..." (18).

Por lo que corresponde al trabajo extraordinario se debe entender que la prolongación de la jornada ordinaria nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Pagándose ésta con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. En este aspecto, la ley establece ciertas restricciones para las madres trabajadoras.

Si se parte de la base de que la ley establece los mínimos, es factible deducir que se puede dar más, y que las reglas generales admiten excepciones; por tanto, es lícito pactar que para jornadas no completas, el salario mínimo no se dará íntegro. Ahora, si el salario mínimo es lo que se debe pagar por jornada laborada; cuando no se cumple con ella, el patrón no tendrá la obligación del pago íntegro del salario y, si se considera que el salario forma el patrimonio de un trabajador, la circunstancia de la madre trabajadora será la siguiente: la mujer en estado de gravidez requiere de una

---

(18) Trueba Urbina Alberto, "Ley Federal del Trabajo 1970 comentada", Ed. Porrúa, 53ª Edición, México, 1983, pp 109



cuidadosa atención médica, y el embarazo puede ser considerado como un estado patológico, por ende, el equilibrio de la salud se ve, en ocasiones alterado, cuestión que impedirá a la mujer la regular asistencia al centro de trabajo. Al no cubrir su horario con la misma eficiencia, obvio es pensar que se menguará la retribución.

Con lo anterior se ha dado un panorama general de la importancia del nexo, trabajo o servicio-retribución, y la injerencia que ello puede tener en el caso del trabajo femenino, haciendo hincapié en no tomar a la mujer como ser humano, sino como aquella cuyo estado físico requiere atención y cuidados.

### 3.1.2 Retribución del trabajo extraordinario

Al hacer referencia a la jornada de trabajo se habló del tiempo extraordinario; ahora se hará el análisis del mismo como un fenómeno cada vez más controvertido.

Al decir que se trata de un fenómeno controvertido, se hace referencia a que en un país que se encuentra en pleno desarrollo es indispensable el acrecentamiento de la actividad económica, lo cual encierra muchos factores, entre ellos

(y el que nos interesa) la necesidad de un mayor trabajo, cosa que implica otra serie de circunstancias. En este momento se hará especial referencia a la retribución, pero sin incluir el trabajo de las madres, ya que como una especial protección es materia de otro capítulo.

La fracción XI del artículo 123 constitucional dice: "cuando por causas extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos"

Del precepto se deriva que si se establece que el pago por trabajo desarrollado fuera de la jornada será el 100% más de lo que se recibe durante la jornada normal; es porque se está tomando en cuenta que se realiza un esfuerzo extraordinario que redundará en beneficios para el patrón. También estatuye que no será mayor de tres horas en virtud de que la persona que ya ha trabajado durante ocho horas, ya no se encuentra en posibilidad de rendir por más tiempo; se estatuye, asimismo, que no será por más de tres veces consecutivas con respecto al tiempo de descanso que requiere el trabajador.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Haciendo referencia al aspecto social, los trabajadores requieren cada vez con mayor frecuencia aceptar este tipo de trabajo. La situación económica del país y la familiar pro vocan cada vez mayores necesidades, y el trabajo extra, por ser bien remunerado, al aceptarse tiene como consecuencia la poca oportunidad de convivir con la familia y de atender sus necesidades de apoyo y cariño, dando origen a la desintegración familiar.

Conviene mencionar que los trabajadores, según el artículo 68 de la ley, no están obligados a trabajar un tiempo extra mayor de nueve horas a la semana, o sea que un patrón no podrá rescindir el contrato al que se niegue a trabajar tiempo extraordinario. Para que el patrón pueda exigir el cum plimiento de horas extras, es menester que esto aparezca pactado en el contrato de trabajo; al respecto, se hace la siguiente cita "... los trabajadores tienen obligación de laborar, cuando lo ordene el patrón, la jornada extraordinaria per mitida por la Ley, es decir, nueve horas extras a la semana, pero sin que el día en que se trabaje jornada extraordinaria exceda de tres horas; por tal motivo es conveniente que los trabajadores establezcan en sus contratos colectivos de traba jo que será potestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extraordinario" (19).

---

(19) Trueba Urbina Alberto, Op. cit., pp 57

No obstante lo anterior, existen ya dos ejecutorias de la Suprema Corte en el sentido de que los trabajadores están obligados al tiempo extra cuando así lo requiera el patrón, sin que exceda del máximo legal, y que en caso de no aceptar se le podrá rescindir el contrato. A dichas ejecutorias podría citarse el hecho de que el trabajador debe absoluta obediencia al patrón dentro de las horas de trabajo y fuera se le merece respeto, pero no existe la obligación de obedecer a sus mandatos si no ha sido plenamente pactado.

Posteriormente se enfocarán estas disposiciones a las madres trabajadoras, pero considerando únicamente a aquellas mujeres que sin estar embarazadas prestan sus servicios subordinadamente.

### 3.2 MONTO Y PLAZO PARA EL PAGO DEL SALARIO

Considerando que el único patrimonio que posee el mayor número de personas que integran la clase laborante es la suma de aptitudes para trabajar, y que para subsistir requiere del resultado de su esfuerzo, o sea del salario, Gide señala que el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cargo de su salario.

El artículo 82 de la ley establece que "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,

gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se integre al trabajador por su trabajo".

Según algunos doctrinarios ese precepto carece de carácter técnico; por ello conviene recurrir al artículo 32 de la ley del Seguro Social, que previene que "no se tomarán en cuenta como parte integrante del salario:

- a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas.
- e) Los premios por asistencias.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo".

Una vez determinado aquello que forma parte del salario resulta práctico señalar algo acerca de la forma de determinar su monto. Nuevamente se hará referencia al salario mínimo, el cual para la Doctrina Social Cristiana es "... aquél que satisfaga no sólo las necesidades del trabajador, individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus placeres honestos" (20).

La determinación de los salarios mínimos no queda en manos de los patrones; son fijados por una Comisión Mixta cuyo origen se encuentra en la fracción VI del artículo 123 de la Constitución. El salario mínimo es ampliamente protegido por la Ley, siempre deberá pagarse en efectivo y no es susceptible de descuento, salvo en cuatro casos:

1. Cuando se trate de pensiones alimenticias.
2. Cuando se trate de pagos de rentas y en ningún caso excederá del diez por ciento.
3. Cuando sea para cubrir pagos del INFONAVIT, y no excederá del veinte por ciento.

---

(20) Cavazos Flores Baltazar, Op. cit., pp 165

4. Cuando se trate de pagos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, y no será mayor del diez por ciento.

También existe el salario variable, como es el caso del salario por unidad de obra. El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo, determina: "En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tendrá como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para la determinación del salario real".

Como se aprecia, la Ley establece dos formas para fijar el monto del salario; la primera tiene su base en el acuerdo de voluntades al formarse el contrato de trabajo, ya sea en su forma individual o colectiva; la segunda se fija de acuerdo con el trabajo desarrollado (caso de remuneración variable).

Es menester hacer referencia al plazo del patrón para cubrir el monto del salario. Como cualquier figura jurídica, existe una regla general establecida en el artículo 88, que dice: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

Lo anterior significa que el plazo para el pago puede ser menor del sentado en la Ley; por tanto, quedará como límite para el pago aquel que se haya establecido por las partes al firmar el contrato de trabajo; de tal forma, cualquier plazo no mayor al estipulado será válido. De lo contrario, los trabajadores afectados podrán rescindir su contrato por violación al mismo, independientemente de la sanción a que se haga acreedor el patrón.

Ahora bien, si se toma en cuenta que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular se paga al trabajador, sino que además están comprendidas todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, éstas deberán ser cubiertas en el mismo plazo.

El único requisito para fijar el monto y plazo para el pago del salario es la voluntad de las partes. Dado que se ofrece un salario por determinada labor y es el trabajador quien lo acepta; con base en los principios generales ya analizados,



la mujer tiene el absoluto derecho (constitucional) de aceptar o no el salario que se le ofrece y de pactar todo lo necesario en cuanto a su pago y términos, por lo cual no se puede encontrar excepción al principio de que a trabajo igual, salario igual, que remite a concebir el salario como garantía para el trabajo femenino.

Posteriormente se hará referencia a la prestación para aquellas mujeres que se ven obligadas a abandonar su trabajo a fin de atender a la maternidad y las medidas que puede tomar el patrón para evitarlo en cuanto al salario.

### 3.3 PARTICIPACION DE UTILIDADES

De acuerdo con el principio de que las trabajadoras tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres en cuanto a la prestación de sus servicios, resulta como consecuencia que la mujer también tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas.

La participación de utilidades es una prestación que la Oficina Internacional del Trabajo define como: "el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal", o sea que la participación de utilidades es una prestación adicional y dis

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

tinta del salario tiende a elevar el nivel de vida del obrero por su cooperación en la producción; en relación con ello, debe contarse con la premisa de que para que exista dicha participación son indispensables las utilidades; por ello, la participación va en proporción al resultado económico de la empresa.

Hay que resaltar que únicamente se hablará de ganancia y que en ningún momento se hará referencia a las pérdidas, mismas que repercuten en los trabajadores pues las prestaciones que obtiene el operario por su trabajo, son y constituyen su único patrimonio activo.

En cuanto a la legislación positiva, el reparto de utilidades será de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. La Ley Federal del Trabajo considera como utilidad la renta gravable, que dentro de las leyes hacendarias se conoce como resultado fiscal.

El artículo 123 constitucional, fracción IX enfatiza: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas...", de lo que se deriva que toda persona que trabaje tendrá derecho a recibir un pago extra al

presentarse el resultado fiscal de las utilidades que obtuvo la empresa durante un año. La Constitución establece este de recho, y la Ley Federal del Trabajo lo regula; es con base en ésta que se tomará de la figura sólo aquello que compete al presente estudio.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales, una que corresponderá a los días trabajados por cada uno de los operarios durante el año, y la segunda la que se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. Se debe entender como días trabajados, aquellos en los que realmente el trabajador se presentó a prestar sus servicios, con excepción de las faltas debidas por riesgos, enfermedades de trabajo y maternidad. Por salario se entiende la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria.

De igual forma, la ley hace mención expresa de aquellas empresas que no tienen obligación de repartir utilidades, tomando en cuenta la situación financiera del momento o rama de actividad. Entre éstas se incluyen los organismos públicos descentralizados con fines de asistencia social.

También en el artículo 127 se cita que los directores, administradores y gerentes no tendrán reparto de utilidades; en la fracción IV se indica que: "Las madres trabajadoras du-

rante los períodos pre y pos natales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

De lo anterior se concluye que todos los trabajadores tienen derecho al reparto de utilidades; sin embargo, si se desempeñan labores de dirección, administración o gerencia, no tendrán derecho a esta prestación sin menguar en algún momento alguna de las prestaciones a que tienen derecho con motivo de la maternidad; la madre trabajadora como eventual tendrá derecho al reparto siempre y cuando haya laborado sesenta días durante el año. El reparto de utilidades se encuentra protegido de la misma forma que el salario, sin que sea parte de éste, debido a que como prestación se considera importante, pues retribuyó al trabajador una parte de lo que él mismo ha desempeñado.

**CAPITULO 4**  
**PROTECCION LEGAL A**  
**LA MADRE TRABAJADORA**

**TESIS CON**  
**FALLA DE ORIGEN**

Ya se habló de las prestaciones a que tiene derecho cualquier persona dedicada a trabajar, y se vio que para prestar un servicio no existen condiciones, por lo cual, la mujer está en la misma posibilidad que el varón para desempeñarlo sin más limitaciones que las que impone la misma naturaleza. Al mismo tiempo se hizo mención a un tipo de protección que podría llamarse especial (y que está contenido en la Ley) para las mujeres cuyo estado requiere ciertas seguridades; es decir, aquélla que se encuentra en la etapa inicial de la gestación. Lógico es contemplar la protección desde el principio; por ello se va a analizar esta protección y los fundamentos para que la Ley la tome en cuenta.

#### 4.1 LABORES PROHIBIDAS A LA MUJER

Debido al aceleramiento de la vida moderna, la mu-

jer ha ido conquistando el reconocimiento de ejercer un trabajo, empleo o profesión. Esta evolución le ha dado jurídicamente, completa igualdad de derechos, considerándose al hombre y a la mujer iguales ante la ley.

La mujer en la actualidad, por regla general tiene derecho a desempeñar toda clase de labores; no obstante lo cual existen casos en que la Ley Federal del Trabajo prohíbe la labor de la mujer cuando representa un peligro, ya sea por las circunstancias en que se presta o por la misma naturaleza de la labor, en función de la descendencia.

En la mayoría de los países existen prohibiciones a las mujeres para desempeñar ciertas labores por ser perjudiciales a su salud.

Si se toma en cuenta que la vida del ser humano no empieza con el nacimiento, debe observarse que hay una existencia prenatal a la que ahora se le da mayor atención que antes. Ha quedado establecido que ciertas anomalías que aparecen en un niño y que anteriormente se atribuían a la herencia son provocadas por condiciones desfavorables dentro del ambiente uterino del embrión o feto, que lógicamente primero tuvo que afectar física o psicológicamente a la madre.

El estudio de la vida fetal ha representado grandes dificultades a la vez que grandes logros, pues el embrión o feto no puede sacarse de su ambiente natural sin matarlo;

nuestras normas moralistas no permiten su destrucción delibe-  
radamente ni aun para fines científicos. Una excepción la  
constituyen las leyes que permiten la destrucción del embrión  
o feto cuando sea necesario para salvar la vida de la madre,  
o en caso de que sea producto de una violación.

En virtud de que en este momento se va a hablar de  
los posibles daños que puede resentir una mujer, es neces-  
ario hacer notar cómo pueden repercutir en el producto y has-  
ta qué grado tradicionalmente el período prenatal se ha divi-  
dido en tres etapas: la primera, o período de germinación,  
que dura de una a dos semanas; la segunda, o período embrio-  
nario, que tiene lugar de la segunda hasta aproximadamente  
la octava semana y la tercera, o período fetal, que prosigue  
desde la octava semana hasta el nacimiento.

El período de gestación tiene un promedio de dura-  
ción de 280 días, durante los cuales el estado emocional de  
la madre puede afectar el comportamiento del feto y su subse-  
cuente desarrollo. Durante los estados emocionales tales co-  
mo ansiedad, enojo, temor o cólera, una madre libera al to-  
rrente sanguíneo varias hormonas como la epinefrina y otras  
sustancias químicas. Esto es, los estados emocionales produ-  
cen cambios en la sangre de la madre. Las sustancias quími-  
cas son absorbidas por el torrente sanguíneo del feto y ac-  
túan como irritantes.



"Sontang, trabajando en el Fels Research Institute de Yellow Springs, Ohio, estudió las reacciones fetales debidas a los cambios químicos en la sangre materna; encontró que los fetos se tornaron hiperactivos como resultado de los estados emocionales de las madres. Además, los bebés de madres trastornadas emocionalmente pesaban menos al nacer que los de madres calmadas; también tendían a ser hiperactivos e irritables, lloraban más, dormían mal, tenían más frecuentes movimientos intestinales y escupían a menudo. L. W. Sontang dice que un bebé así, a todas luces y razones, es un neurótico al nacer. Sin embargo, ya que una madre trastornada emocionalmente durante el embarazo a menudo continúa estándolo después del nacimiento de su hijo, es difícil distinguir los efectos del ambiente prenatal de los del ambiente neurótico posterior. Así pues, los efectos congénitos de largo alcance, en una persona nacida de una madre neurótica, son difíciles de evaluar" (21).

Resulta necesario hacer hincapié en la materia del capítulo, ya que debemos ocuparnos de las especiales labores que pueden dañar a la mujer durante el embarazo y no sólo haciendo referencia a ella, sino también a la repercusión que puede tener en el bebé. Ya se vio que es indispensable el bienestar emocional de la futura madre, desde un aspecto mera-

---

(21) Bigge M.L. y Hunt M.P. "Bases psicológicas de la educación", Editorial Trillas, Segunda edición, México, D.F. (1976), 193

mente psicológico, pero es indispensable hablar del embarazo como un estado físico.

El embarazo es el período durante el cual el organismo de la mujer alberga uno o más huevos fecundados, vivos y en evolución. Es un fenómeno biológico que afecta a todo el organismo. La embarazada presenta en muchos órganos apartados anomalías como puede ser el aumento de peso y volumen y ciertos malestares como vómito, náuseas, mareos y mayor temperatura, hinchazón de pies y manos, cefálea, etc., lo cual redundará en el estado de la futura madre, por ello sufre períodos depresivos en virtud de ver que su figura cambia, su piel se opaca y en muchas ocasiones no tiene el mismo ánimo para hacer las cosas que anteriormente acostumbraba.

El hecho de que la mujer casada tenga un trabajo retribuido implica muchas cosas. Partiendo de la base de que existe una correlación entre el empleo y la natalidad, la mujer que trabaja aspira a más cosas que a las de tener hijos; por ello se puede considerar que si la mujer trabaja, el número de niños disminuirá; pero a pesar de ello, no es razón para que se dé una mayor facilidad de trabajo a la mujer. Otro obstáculo lo constituyen las restricciones que establece la ley para el cuidado de la madre y del futuro bebé. Ya en la parte que antecede se vio el aspecto directo entre la madre y el bebé, pero no sólo se pueden considerar labores peligrosas a aquellas que afecten el producto, sino tam-

bién las que afectan a la madre; por ello se va a analizar la sintomatología del embarazo.

Durante el embarazo existen ciertos síntomas que permiten conocerlo desde el principio, pueden ser molestos o no, dependiendo de la salud de la futura madre. Algunas molestias son náuseas y vómito, cuyo origen se atribuye a la secreción hormonal. Son peligrosas cuando se llega a la deshidratación y los desmayos; en este caso es recomendable el uso de algunos medicamentos, y en casos extremos la hospitalización.

Otros síntomas son la pirosis o hiperacidez, estreñimiento, salivación excesiva, poca o escasa leucorrea o secreción vaginal, venas varicosas, hemorroides, dolor de cabeza, calambres en las piernas, dolor abdominal y malestar en las manos, entre otros.

Como se aprecia, el ritmo de vida de la embarazada cambia radicalmente, motivo por el cual no es posible que la mujer desempeñe normalmente su trabajo pues requiere ciertos cuidados, ya que desde su ropa hasta las cosas más intrascendentes de la vida deben variar, lo cual repercute en su estado emocional y lo altera, puesto que es un eslabón en la cadena del desarrollo: se dan ciertas crisis de depresión, tristeza y alegría en forma inexplicable. Se hace hincapié en que toda la sintomatología descrita es de un embarazo nor

mal cuyos cuidados no son iguales en el embarazo de alto riesgo.

Repetidamente se ha hecho referencia a que la embarazada es considerada como una carga para la empresa debido al rendimiento de ella. Sin embargo, el embarazo es altamente protegido por la Ley y señala una serie de labores que la mujer no podrá llevar a cabo durante él.

Por labor peligrosa debe entenderse toda aquella que ponga en peligro a la madre o al producto. No debe dejarse de reconocer que el concepto es un tanto subjetivo, pues como se vio hay distintas fases, y en cada una de ellas el peligro puede ser distinto, en cuyo caso debe sujetarse a un manual médico de qué es peligroso y qué no es peligroso para la madre o el bebé.

Tradicionalmente se entiende como peligroso, un riesgo o contingencia inminente que producirá un mal. Pero no se puede estandarizar como riesgo cualquier actividad, pues lo que para una mujer puede ser peligroso, para otra no, dependiendo entre otros la del estado físico. Es por ello que la Ley incluye ese concepto en los siguientes artículos:

Artículo 166. "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su

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

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

Sigue siendo un tanto vago el concepto de labores peligrosas; es por ello que aquellas que queden comprendidas en la definición anterior deberán estar contenidas en los reglamentos que se expidan dentro de las empresas, por tanto, se constriñe el concepto, pero la Ley no hace mención al tipo de lesión a que se refiere, pues el daño puede ser psicológico o físico; de ahí que interpretando la Ley en sentido amplio se considera que se refiere a ambos casos.

A pesar de que los estudios que han llevado a conocer los perjuicios emocionales que puede sufrir el feto son recientes, la Ley tiene en este caso un sentido protector hacia la mujer, y consecuentemente hacia el bebé, quedando

establecido en el artículo 165 que "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad".

Estas medidas protectoras han ido cambiando con el tiempo; tal es así que en 1974 se derogó el artículo 168, que citaba: "No rige la prohibición contenida en el artículo 166, fracción I, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente".

Este artículo representaba una regresión, pues solamente puede ser autoridad aquel médico que ha atendido el embarazo desde el principio y que se encuentra enterado del desarrollo del mismo; no es posible nombrar un médico como autoridad para dictar medidas de seguridad, ya que las que él emitirá serán de carácter general, que como ya se vio no son aplicables a todas las embarazadas.

Después de tratar la evolución y sintomatología del embarazo, la intención del legislador de proteger a la mujer y qué casos requieren protección específica, a continuación se verán todas y cada una de las funciones que la Ley prohíbe realizar a la embarazada y el porqué algunas son específicas.

cas, es decir, aquellas que pueden dañar a la madre o al producto.

#### 4.2 TRABAJO INSALUBRE Y PELIGROSO

Se vieron algunos conceptos acerca de lo que debe entenderse como labores peligrosas en relación con lo establecido por la Ley; sin embargo, es necesario analizar la peligrosidad en los distintos momentos del embarazo.

La peligrosidad se puede establecer en relación con la madre o con el feto, también en los aspectos físico y psicológico. En sentido amplio es peligroso todo aquello que altere o pueda alterar el desarrollo normal del embarazo. La Ley no hace una total distinción entre labores insalubres y peligrosas; por ello se va a realizar este análisis tomando ambos términos como equivalentes en relación a la precaución, aunque hay que considerar que una actividad puede ser peligrosa para la futura madre sin que necesariamente sea insalubre, por ejemplo, el caso de una empleada de mostrador en una tienda; no es insalubre en esencia, pero en determinado momento puede llegar a ser peligrosa no en cuanto a la esencia de la labor, sino a determinada situación de hecho.

La Ley indica que los reglamentos que expidan las empresas serán los que den la pauta para considerar peligrosa o no una labor, sin embargo, la práctica muestra que los reglamentos son dictados en términos generales y que en ocasio

nes no dan posibilidad de particularizar algún caso, que la labor que a los tres meses de gestación puede no representar peligro, a los seis meses puede llegar a ser peligrosa.

El bebé pasa a lo largo del embarazo por diversas etapas evolutivas, tan es así que a los treinta minutos de realizarse la concepción, la misma célula está lista para dividirse en dos, y así sucesivamente hasta que después de cinco días llega al momento de la nidificación o implantación, que será el tiempo necesario para que el huevo fertilizado anide en el útero y se recubra de mucosa. Durante este lapso, la futura madre llega a sufrir ciertas alteraciones que para los demás pueden pasar desapercibidas; es en este momento cuando la mujer requiere ciertos cuidados que para la Ley no es posible contemplar debido a que en muchas ocasiones ni la misma mujer sabe aun que se encuentra embarazada.

A partir de las cuatro semanas entran en práctica las prohibiciones y cuidados que establece la Ley. Es aquí donde realmente se cuestiona sobre el momento en que se inicia el goce de estas prestaciones, ya que no todas las mujeres se dirigen al médico de la empresa o al Seguro Social para determinar y atender su embarazo, en cuyo caso el jefe o patrón no se encuentra enterado y podría exigir el cumplimiento de ciertas actividades que sin estar embarazada realiza sin ningún peligro. En este momento es cuando se pue-



den encontrar labores que sin ser insalubres son peligrosas, ya que un simple mandato habitual que en otras condiciones es fácilmente realizable, embarazadas pueden provocar un aborto.

La Ley esclarece el término de labores peligrosas o insalubres, las que por la naturaleza del trabajo, condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utilicen son capaces de actuar sobre la vida y salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Una embarazada no puede estar en contacto con cualquier material, tal sería el caso de una radióloga, cuya labor traería malformaciones al bebé. También es insalubre el lugar donde falta o se carece de asepsia debido a que por proliferación de microbios, una mujer puede contraer alguna infección que cause malformaciones en el producto y, en ocasiones, hasta un aborto.

Se pueden plantear varias cuestiones: la primera y más importante es si la Ley realmente hace una diferenciación entre peligroso e insalubre. Es factible considerar que la conjunción "o" hace realmente la diferencia, sin embargo, al ampliar el concepto, realmente deja fuera ciertas consideraciones que debía tomar en cuenta.

Lo más acertado sería hacer una reforma al artículo

167 tendiente a esclarecer los términos y concretar los conceptos en forma tal que al momento en que la mujer haga del conocimiento del patrón su embarazo se aplique de inmediato un reglamento, en cuya elaboración hayan intervenido un ginecólogo, un psicólogo y una trabajadora social. Resulta ilógico que dicho reglamento sea elaborado por personas cuya preparación profesional no es la ideal para opinar sobre la patología del embarazo, ya que su ámbito profesional es muy distinto; su opinión e ideas son perfectamente válidas resguardando al patrón y la producción, pero médicamente hablando será necesaria la presencia de un especialista. En virtud de ello se considera lo más oportuno desglosar la idea contenida en el artículo 167 y aplicarla expresamente a las diferentes etapas del embarazo.

El siguiente cuestionamiento es acerca del momento en que se inicia la protección; al efecto, la Ley del Seguro Social en su artículo 93 dice: "...el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo..."

Ya se mencionó que no todas las mujeres recurren al Seguro Social para la atención de su embarazo, por tanto, no será el médico del Seguro Social quien certifique su estado, cuestión por la cual el patrón no se enterará del mismo; por ello, la protección en este caso no se inicia desde el primer momento. La solución, a pesar de no estar contenida en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la Ley, es que la trabajadora dé aviso inmediatamente al patrón después de conocer su embarazo.

Otra cuestión que surge es la posibilidad de que la trabajadora pueda rebelarse o desatender un ordenamiento del patrón que ponga en peligro su embarazo, y la sanción a la que se hace acreedora. Existen dos supuestos: el primero que sería cuando el patrón se encuentra al tanto del embarazo, y el segundo cuando por descuido de la mujer no ha enterado al patrón o persona encargada de su trabajo, sobre su estado. Siempre y cuando no se atienda en el Seguro Social deberá solicitar a su médico una constancia y presentarla a la persona encargada. En el primer supuesto, la mujer se encuentra en posibilidad de desobedecer al patrón cuando justificadamente lo considere peligroso para el bebé o para ella. En este caso, el patrón no podrá sancionar tal acto, siempre y cuando la causa de la desobediencia se justifique plenamente. En el segundo caso, el patrón desconoce el estado de la trabajadora, razón por la cual no tiene que cambiar su trabajo acostumbrado y se encuentra en la posibilidad de reprenderla o sancionarla; en este caso, la simple presentación de la constancia médica es suficiente para la no aplicación de la sanción o su condonamiento.

Por lo que respecta a labores insalubres hay ciertas cuestiones que deben analizarse. Con base en lo estatuido por la Ley y a que en la actualidad ya no existe ninguna

limitante al trabajo femenino, existe un sinnúmero de mujeres cuyo trabajo podría ser considerado como insalubre en virtud del lugar, labor o materia prima; en el momento en que la mujer se encuentra embarazada se hacen verdaderamente insalubres como podría ser el caso de una obrera en una fábrica de productos químicos. La cuestión que surge es que no sería lícito estatuir limitaciones para el desempeño de alguna labor por mujeres y que estos se realicen con cierto riesgo, concretando el peligro cuando la mujer se encuentra en estado de gestación.

La solución al problema sería un cambio de actividad puesto que no podría ser costeable para la empresa un permiso por 280 días, aun sin goce de sueldo, ya que al disminuir la mano de obra, las ganancias se reducen, lo que no sería justo y se violaría el principio de la estabilidad en el empleo si por ello se despidiera a la mujer.

La protección a la embarazada es cada vez más extensa. Debe mencionarse que en 1974 por Decreto Presidencial se derogó el artículo 168, que decía: "No rige la prohibición contenida en el artículo 166, fracción I, para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente".

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Este artículo poco a poco fue cayendo en desuso, ya que existen actualmente un sinnúmero de mujeres cuyo trabajo es universitario o técnico y puede ser peligroso para el embarazo, como en el caso de una clínica, una bióloga o radióloga, cuya preparación es necesaria para la buena marcha de la empresa, pero que a pesar de ello no están exentas de los cuidados que se requieren durante el embarazo.

Es de este modo que al redactarse la Ley, el legislador tomó en cuenta todos los factores que se han descrito con el fin de proteger la maternidad, pues la mujer tiene el derecho de trabajar exactamente en los mismos términos que el varón, con la única diferencia de que durante el período de gestación es menester cuidar de la salud, tanto de la futura madre como la del bebé.

#### 4.3 TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y COMERCIAL

El embarazo es un fenómeno natural sobre el que existen grandes avances científicos. Su desarrollo es totalmente conocido, por eso la futura madre puede ejercitar una serie de tareas capaces de disminuir los peligros que quizá afecten al bebé. Con ciertos cuidados y visitas frecuentes al médico se evitan contratiempos a la mujer y al feto.

Durante el período de vida intrauterina, la conducta de la madre será la pauta para el normal desarrollo del bebé. No se le dará el trato de una enfermedad pues no es

un estado patológico; la mujer puede llevar su vida normal siempre y cuando no se exceda y tenga ciertos cuidados que no han sido necesarios durante su vida normal.

El estado físico normal de la mujer sufre ciertas alteraciones, entre ellas la fatiga y el sueño. Es comprensible que la mujer se fatigue, simplemente por el gran aumento de peso que sufre, que a pesar de ser paulatino, en los últimos meses de embarazo se resiente más, y sin duda debido a un complicado proceso de readaptación del organismo femenino. El único tratamiento que existe para estos síntomas es el descanso y la tranquilidad. Es aquí donde se puede encontrar una de las causas de esta limitante al trabajo femenino.

Médicamente se ha comprobado que el sueño nocturno no es reemplazable; ya se mencionó que la mujer en estado de gravidez requiere gran estabilidad física y mental, por lo que es indiscutible que el trabajo nocturno altera el ciclo de vida normal de ella o de cualquier otra persona.

Resulta necesario mencionar qué se considera como trabajo nocturno. Esto se define al hablar de jornada de trabajo; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 60 según párrafo señala: "...jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas..."

La jornada de trabajo se puede definir como el lapso en el que el patrón se encuentra en posibilidad de que el

trabajador cumpla con su trabajo, y la nocturna no podrá exceder de siete horas.

Será trabajo nocturno industrial el que se desarrolle entre las veinte y las seis horas y que tenga por objeto el de obtener, transformar o transportar uno o varios productos. La ley prohíbe a las embarazadas el trabajo nocturno industrial por un sinnúmero de razones entre las que se pueden destacar:

La primera y más importante es la ya citada, de que la ley da protección especial a la mujer encinta en virtud de brindarle cierta seguridad que redunde en beneficio del feto, es decir, la protección a la función reproductora o maternidad.

Otra razón, con base en el contexto social actual, sería en cuanto a la seguridad física de la mujer, ya que el hecho de haber trabajado durante la noche mengua los reflejos y reacciones normales del organismo, lo que en virtud de su estado la podría hacer presa fácil de un accidente que pudiera en peligro su vida y la del bebé, sin dejar de lado que el trabajo excesivo es una causa de aborto. La ley en este aspecto es avanzada en cuanto a la aplicación de dicho concepto en el ámbito social, ya que pese a que en la época en que se realizó no existía el gran conglomerado social actual, aún se puede aplicar eficientemente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Biológicamente se sabe que el hombre no es un ser omnipotente; por ello debe contar con un determinado periodo de descanso para recuperar energías y convivir con los demás seres. Si se parte del supuesto de que la embarazada que trabaja tiene un hogar que atender, hijos y esposo; estos seres y este hogar van a requerirle atenciones y cuidados, mismos que está obligada a prestar al regresar del trabajo, lo cual le resta tiempo para descansar y para dormir. Al carecer de tiempo para recuperarse va acumulando un cansancio, que lógicamente traerá un desequilibrio físico que le puede ocasionar problemas tanto a ella como al bebé.

Desde el punto de vista empresarial, el patrón contrata al trabajador por una jornada nocturna de siete horas, durante las cuales el operario tiene obligación de cumplir con la labor asignada. Por su parte, el patrón al concluirse las siete horas, ya no está en posibilidad de retenerlo, en virtud de que durante el tiempo restante el trabajador debe descansar. Pero a lo largo de esas siete horas puede exigir que la actividad se desarrolle eficientemente sin establecer diferencias, por ello, la embarazada que llegue a laborar jornada nocturna estaría en el deber de efectuar bien su trabajo, sin que sea excusa la labor desarrollada en el hogar.

Como ya se citó, el hombre requiere descanso; al no tenerlo, sus facultades físicas se van atrofiando, igual que



las mentales, lo que le hace más susceptible a no poder realizar su trabajo normalmente.

Es innegable que el legislador al prohibir a la mujer el trabajo nocturno industrial tiende a proteger el embarazo tanto desde el punto de vista de la salud de la madre como desde uno eminentemente social. La ley es tajante: prohíbe totalmente el trabajo nocturno industrial; con ello se puede entender que una embarazada no debe trabajar en un establecimiento industrial después de las ocho de la noche, ni antes de las seis de la mañana.

En mayo de 1905, en la Conferencia de Berna, donde participaron casi todos los países europeos, se presentó un proyecto relativo a la prohibición del empleo en trabajo nocturno industrial a las mujeres, lográndose que en 1906 culminara con la prohibición sin importar la edad de la mujer, pasando así a la fracción II del artículo 123 Constitucional.

Sobre el trabajo nocturno existen varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo en los que lo regula. El convenio actual no permite la labor de mujeres en industrias durante la noche, a menos de que se trate de empresas familiares. La expresión noche se define como un período de doce horas consecutivas, en el que debe entrar un período de siete horas seguidas comprendido entre las veinte horas y las siete de la mañana.

En cuanto al trabajo en establecimientos comerciales y de servicios, la Ley es más estricta pues en ninguna forma será después de las diez de la noche, sin embargo, puede existir autorización implícita y se da en países como el nuestro, tal es el caso del personal de establecimientos hospitalarios o las telefonistas. Los intentos de la Organización Internacional del Trabajo no han sido en vano, pues en la mayoría de las naciones pertenecientes a esta organización se reglamenta cada vez con mayor fuerza.

Dado el desarrollo del comercio, en la actualidad se requiere de la fuerza humana en gran cantidad; por eso nace la explotación, que es uno de los grandes males de la sociedad. Debido a ello se debe cuidar especialmente el trabajo de esta índole; indiscutiblemente la palabra trabajo implica un esfuerzo físico, pero al referir el trabajo a un comercio, doblemente se hace referencia al esfuerzo.

La persona que trabaja en un comercio o como prestadora de servicios, no tiene una actividad fija, ya que lo mismo debe atender a los clientes que recibir, registrar, acomodar y demostrar mercancía, lo que origina un trabajo físico y mental bastante agotador. La mujer que en estado de gravid realiza todas estas labores, sufre gran cansancio y no se encuentra en posibilidad física de trabajar durante la noche.

La rama comercial es tan grande como objetos hay al alcance de la vista; la rama de servicios igualmente y la mano de obra necesaria para los patrones es indispensable para los trabajadores, y se presta a abusos de toda índole. Por ello es que el legislador cuida de la mujer y reglamenta la prohibición para realizar estos trabajos después de las diez de la noche.

Sin embargo, la realidad es otra: salta a la vista la falta de cumplimiento de este ordenamiento, cientos de mujeres, embarazadas o no, trabajan de noche, unas por necesidad y otras cumpliendo un requerimiento patronal, y no es nada difícil que, al llegar a un hotel o restaurante, el personal femenino sea mal encarado y esté de mal humor, lo que atribuye a muchas causas, menos a que tiene muchas horas de pie atendiendo gente y que se encuentra cansada.

A tal grado llega el sentido protector de la ley respecto a la mujer encinta que se ha plasmado en ella la prohibición de estar mucho tiempo de pie, fatigarse en exceso y poco descanso; son causas suficientes para alterar el normal desarrollo del embarazo.

En general, el trabajo nocturno tiene otra desventaja, que es la intranquilidad que representa el abandono del hogar, de los hijos y del especial estado emocional por el que atraviesa una futura madre.

#### 4.4 JORNADA MIXTA

En este tipo de jornada no existe gran problemática en estricto derecho, pero socialmente hablando, desde un aspecto eminentemente real, encierra una serie de circunstancias adversas tanto para la mujer como para la producción empresarial.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 60 tercer párrafo, señala que "...la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se refutará jornada nocturna". Su duración, con base en el artículo 61 será de siete horas y media. No se encuentra en el capítulo de trabajo de las mujeres ninguna alusión a la jornada mixta, por lo que es posible citar que a una mujer se le permite trabajar jornada mixta siempre que la misma no llegue a ser nocturna.

Como es posible apreciar, en cuanto al derecho no existe ningún problema, pero en el aspecto familiar, la mujer tiene problemas. Ya se habló de los motivos que impulsan a la mujer a trabajar, entre los que destaca el que la mujer casada trabaja en la mayoría de los casos para mantener su hogar. En este caso, la mujer, profesional o no, se ve obligada por la situación económica a aceptar ciertas con

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

diciones a fin de contar con un sitio donde trabajar y conseguir el dinero que hace falta en su hogar.

Como la situación mencionada, se pueden encontrar otros muchos ejemplos, la mujer se ve obligada a aceptar el trabajo cubriendo cualquier jornada. Cuando es independiente resulta intrascendente la jornada que labore, pero cuando es la cabeza de un hogar, laborar jornada mixta le resta el tiempo que debe dedicar al cuidado de los hijos y a la atención del hogar, lo que acarrea cierto desorden en cuanto a la homogeneidad del mismo y en el aspecto psicológico de sus integrantes.

Ahora se hará referencia al hecho de que como la Ley no prohíbe el trabajo femenino en jornada mixta, se equi para en forma total al varón y a la mujer, puesto que se repite una vez más que la embarazada se encuentra lejos de cualquier estado patológico y es capaz de laborar una jornada mixta sin que afecte en absoluto su estado.

Los problemas derivados de la ausencia de la madre en el hogar son difícilmente subsanables; sería totalmente ilógico, y más actualmente, que se cerrara a la mujer una fuente de trabajo. La Ley no se concreta a casos particulares, y a veces es necesario sacrificar ciertas cosas; ya se quedó atrás la época en que la pareja sufría privaciones y era la misma sociedad, la que vetaba a la mujer que salía de su casa

a buscar trabajo, y no se diga de la Ley que prohibía termi  
nantemente el trabajo femenino.

En este caso, y al notarse la ausencia de preceptos privativos, es donde es factible encontrar los avances de la participación femenina en la vida económica del país, sin que se quiera decir con ello que lo mejor es que la mujer salga o abandone su hogar definitivamente; esto tampoco es sano; hay efectos en los niños y también en la madre, puesto que debe existir un resentimiento al dejar a los hijos duran  
te todo el día, sea en guarderías por la mañana y con el ser  
vicio doméstico o con los parientes por la tarde, pero siempre sin ese cuidado y atención que solamente la madre es capaz de dar a sus hijos, sin dejar de lado los requerimientos que representa el hogar para una mujer.

#### 4.5. TRABAJO EXTRAORDINARIO

En la anterior transcripción del artículo 168 de la Ley se pudo apreciar que por mandato constitucional está pro  
hibido a una embarazada desarrollar trabajo extraordinario. Nuevamente surge una gran diferencia entre el trabajo femenino y el desarrollado por el varón, y no se puede encontrar una razón concluyente para ello.

Se sabe que una embarazada requiere cuidados, entre ellos un mayor descanso, pero la única limitación que realmen  
te existe es la que se pone la propia mujer, es decir, sola-

mente ella sabe cuándo se encuentra realmente cansada y lo qué es capaz de trabajar sin exponer su salud y la del bebé.

Con lo anterior se hace referencia al hecho de que cada persona conoce su capacidad y de que existen ciertos trabajos en los que la mujer puede sin ningún riesgo trabajar una o más horas fuera de su jornada, lo que significa en la mayoría de las ocasiones una entrada económica nada despreciable y si necesaria.

Sin embargo, no ha sido estacionario, ha sido cambiante a pesar de que se considera que no ha dado el giro que se requiere en la vida actual. En 1974, el 18 de septiembre, por Decreto Presidencial se derogó el artículo 168 de la Ley, que decía: "Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación a esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Derogar este precepto ha tenido dos interpretaciones: se puede considerar como un adelanto, esto es, una forma de equiparar más a los dos sexos a pesar de que la prohibición aún se encuentra plasmada en el artículo 167. Se hace referencia a un avance en virtud de que la propia Ley establece en el capítulo correspondiente que las horas extras serán retribuidas con un ciento por ciento más del salario co-

respondiente a las de jornada, lo cual anteriormente sólo se tomaba en cuenta para el trabajo de los varones. Ya que lo que se disponía en el artículo 168 encarecía falsamente la mano de obra femenina, los patrones preferían emplear a los varones para las horas extras, mejor que a las mujeres a quienes tenían que pagar el doble.

Es fácilmente observable el adelanto social que se dio al derogar el artículo 168, pues equipará totalmente el trabajo extraordinario entre ambos sexos, sin embargo, la prohibición existe y con ello se resta a la mujer la posibilidad de decidir sobre su mismo trabajo. Ya se hizo referencia a que se puede dar a este cambio dos interpretaciones: la segunda de ellas se encuentra en el pensamiento de la misma mujer, ya que al derogarse el artículo 168 se le quita la posibilidad de vender más caro su trabajo; esto es, que la protección viene siendo un tanto relativa, ya que a la vez se le deja desprotegida hasta cierto punto. Al requerir el patrón trabajo extra es porque necesita mayor rendimiento, mismo que redundará en ganancias para la empresa, es por ello que muchas mujeres aceptaban trabajar horas extras pese a que no fueran tantas ni tan seguidas como la Ley las contempla, ya que representa menos esfuerzo y el doble de salario.

Esta segunda interpretación sólo toma en cuenta un sentir meramente material: la mujer prefiere cobrar más por ese trabajo fuera de jornada, y si se pide igualdad y equipa-



ración, ésta debe ser en todos los aspectos y no únicamente en los favorables. Nunca existió una razón de peso para encarecer tanto la mano de obra femenina, ya que jamás se dio un motivo de especial cuidado como sería que la mujer realizara un esfuerzo especial o fuera de sus posibilidades biológicas. La única justificación sería la intención de retribuir a la mujer que por cubrir horas extraordinarias abandona los deberes familiares y la educación de los hijos. La Ley desea proteger a la mujer contra el trabajo excesivo, resguardando así su integridad física y la salud de su bebé, pero como ya citó, solamente ella y el médico que la cuida durante el embarazo son capaces de decidir qué tan perjudicial puede ser trabajar durante algunas horas más.

Si se analiza la misma situación desde el punto de vista patronal, se puede observar un enfoque totalmente distinto. El empresario es una persona que necesita de la mano de obra de sus empleados para sacar adelante su empresa; sea cual sea su giro, ésta se encuentra sujeta a la vida económica del país; por lo mismo, existen momentos en que se requiere reforzar la producción o trabajo; en este momento el patrón se encuentra en posibilidad de conseguir que sus empleados trabajen horas fuera de su jornada con la finalidad de sacar el trabajo adelante. Este trabajo extra va a ser remunerado en forma totalmente ajena al salario por jornada. En la actualidad es muy rara la empresa que sólo cuenta con

trabajo masculino; la mayor parte de ellas tienen entre sus empleados una cantidad considerable de mujeres a quienes por garantía constitucional se les admite sin importar su estado civil. De éstas, una buena cantidad son casadas y tienen hijos que atender; sin embargo, para con el patrón tienen la obligación de cumplir con su trabajo y en las ocasiones mencionadas cubrir las horas extras.

Para el patrón resulta un tanto preocupante cuando requiere mayor tiempo de trabajo, contar entre sus empleados a mujeres en estado de gravidez, ya que la Ley prohíbe a éstas el desarrollo de tiempo extra. Es aquí donde el patrón se encuentra en un conflicto: algunas sí podrán laborar más tiempo, mismo que les será retribuido como la Ley lo indica, pero también dentro de ese grupo existirá una parte a las que definitivamente no se les puede emplear en ese tipo de trabajo por hacerla correr un riesgo. El patrón puede considerar necesario para sacar su empresa a flote el trabajo de estas mujeres a quienes definitivamente no podrá obligar a trabajar.

Por otro lado, se tiene el interés de la mujer; el embarazo y el nacimiento implican una serie de gastos que en muchas ocasiones no se encuentran previstos y que indudablemente desbalancean la economía del hogar. La mujer que durante todo el embarazo se ha sentido física y emocionalmente bien y que sobre todo no tiene otros hijos, y sí en cambio

cierta premura económica, no se ve en la imperiosa necesidad de volver al hogar inmediatamente al terminar su jornada y bien podría satisfacer su necesidad económica cubriendo horas extras.

Si se parte de lo más simple y conforme el texto de la Ley, aquella mujer que tenga la seguridad de que ni para ella ni para el bebé será perjudicial el trabajo extra, se encuentra en posibilidad de realizarlo, y el patrón de aceptarlo y retribuirle únicamente con el cien por ciento más del salario que corresponde a las horas de jornada. No es fácil negar que plasmar este tipo de prohibiciones en la Ley demuestra la buena fe del legislador y la importancia que se da a la maternidad, aun cuando como se apreciará más adelante existen aún algunos puntos que deben adaptarse más a la realidad social de la época.

Otro aspecto que es importante destacar es que tanto se puede considerar de cuidado el tiempo extraordinario. Ya se dijo que esta apreciación es un tanto subjetiva, por lo que la necesidad de que la prohibición se encuentre plasmada en la Ley no es imperiosa pues en el último caso, la mujer se puede negar a trabajar horas extras con la simple fundamentación de su negativa. Con esto se puede concluir si se interpreta la Ley en su capítulo referente al trabajo femenino en un sentido amplio, y no dejando de lado que se trata de proteger la vida que se está formando.

#### 4.6 TRABAJO QUE REQUIERE ESFUERZO FISICO

Ya se dijo varias veces que el estatuto laboral no tiene como finalidad crear desigualdades en razón del sexo, y que el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo da el verdadero motivo de la distinción entre el trabajo femenino y el masculino al citar: "Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad". De ello se desprende que cuando la mujer no tenga esta función no existe limitante alguna para desarrollar las mismas funciones que el varón. El hombre y la mujer son contemplados como seres iguales, pero debido a las funciones naturales de ellos, la ley ha tenido que dictar normas especiales para dejar a la mujer la oportunidad de cumplir con sus funciones físicas y sociales.

La participación de la mujer asalariada en el campo de la industria ha sido determinante en el aumento de la fuerza de trabajo, por ende, ha propiciado la acción tutelar del Estado con más empeño, concediéndole garantías, protegiéndola de las labores que pudieran poner en peligro su constitución física y genética, así como en lo que respecta a la reglamentación durante el embarazo y la maternidad.

De no existir una reglamentación al trabajo de las mujeres, el Estado privaría de protección a los seres con vida intrauterina. La maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al

parto, pues durante todo este tiempo la mujer requiere ciertos cuidados para trabajar. Las medidas son de imperiosa necesidad para impedir problemas respecto a la vida del menor.

Es esta la razón por la cual se justifica plenamente la intervención del Estado, como ente representativo de los entes colectivos, en pro de la mujer trabajadora a través del dictado de normas jurídicas que regulen la prestación de servicios, pretendiendo siempre salvaguardar el interés de la importancia que representa. De no hacerlo así, minaría primero el planteamiento de su continuidad y permanencia, y segundo el desarrollo social al dejar afectar por factores de necesidad económica el basamento fundamental de su célula: la familia.

Se estiman acertadas las limitaciones que la legislación impone a la futura madre en cuanto a su esfuerzo, ya que es la base para la multiplicación de la especie humana, por lo cual es de interés eminentemente público que la descendencia no sea difícil en virtud de la condición física de la madre como resultado de un desgaste de sus fuerzas, merced al trabajo.

Es precisamente en todo lo anterior donde encuentra plena justificación lo dispuesto en la Constitución al establecer que las mujeres no desempeñarán durante el embarazo trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable.

Con base en ello, y a fin de ser más abundantes, el legislador consignó en la Ley Federal del Trabajo, artículo 170, fracción I, el siguiente derecho: "Durante el período de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psicológico o nervioso".

Es posible apreciar en este precepto que no tiene carácter de limitativo, sino de enunciativo, la factibilidad de que al llevarse a cabo un esfuerzo análogo a los anteriores, la mujer se niegue a realizarlo fundada en el principio de la Ley y en una razón médicamente válida. Cabe mencionar que con los actuales avances de la ciencia médica, los riesgos se aminoran; pero pese a ello, la Ley contempla, sobre todo, la no realización de un gran esfuerzo. La mujer está en posibilidad de seguir ejercitando su cuerpo y realizar su trabajo siempre que sea al que está acostumbrada y que no implique peligro; esto es, que todo se puede realizar con moderación, como podría ser el caso de una gimnasta quien por el hecho de estar embarazada no va a abandonar en forma total el ejercicio durante los meses de gestación, simplemente lo hará más ligero porque está acostumbrada a ello, en cuyo caso no representa ningún peligro.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Lo anterior va en relación a que la ley cita que deben ser esfuerzos considerables, quedando el concepto muy subjetivo, ya que lo que para una mujer puede ser un gran esfuerzo para otra tal vez representa una actividad normal. También debe tomarse en cuenta que en el artículo 170 se señala que la alteración puede ser física o psíquica, lo que hace aún más subjetiva la aplicación del precepto. Recuérdese que el estado emocional de la mujer encinta es hipersensible y que cualquier cosa puede afectarla negativamente. De igual forma se contemplan las labores que producen trepidación, término igualmente abstracto en virtud de que no establece qué grado de vibración es tolerable, pues hasta la sencillez de subir o bajar escaleras produce movimientos, así como otras muchas actividades que realizamos diaria y mecánicamente.

Se vuelve al hecho de que la única persona que puede decidir sobre una limitante es la propia mujer. No se debe dejar de lado que hay muchas mujeres que al momento de saberse embarazadas se miman más de la cuenta, y no falta quién utilice su estado y se aproveche de la buena intención del legislador para sorprender al patrón y realizar actividades más descansadas en perjuicio de la economía empresarial, por lo que en el momento oportuno se verá que la falta de claridad se presta a problemas de interpretación.

Por último, el mismo artículo estatuye que no reali-

zará trabajos que exijan estar de pie por mucho tiempo, en razón de que con motivo del embarazo, la distribución del peso del cuerpo varfa; por tanto, se hace más difícil mantenerse de pie cómodamente. Los pies se hinchan debido a la retención de líquidos y se hace más fácil resbalar, lo que podrfá ser causa de aborto.

La intención del legislador de cuidar a la mujer y darle la posibilidad de desenvolverse en el medio laboral es sincera, al grado que en el artículo 172 señala que: "En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

Es indispensable la buena fe del legislador en la serie de limitantes que se han analizado a lo largo de este capítulo, por ello se va a mencionar cómo se vigila el cumplimiento de los preceptos y algunos conceptos analizados. Es el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el que en su artículo 207 fija las obligaciones de las Comisiones de Seguridad e Higiene en todo lo relacionado con el trabajo de las mujeres: "Las comisiones de seguridad e higiene deberán vigilar en forma especial el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de mujeres y menores".

Con ello es posible darse cuenta que dentro de cada



empresa existe el órgano representativo de los intereses de los trabajadores para hacer cumplir todas y cada una de las normas protectoras de la maternidad. Como complemento de los conceptos anteriores, el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres, en sus artículos 12 al 20, explica en qué consiste cada una de ellas, entre las cuales es fácil mencionar el trabajo subterráneo, los pesados y la prohibición de acarrear bultos y realizar trabajo nocturno. Respecto a esto último, existe una seria contradicción con la ley, o sea que ésta señala una prohibición tajante acerca del trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, en tanto que el artículo 20 del citado reglamento establece: "...Está prohibido el trabajo nocturno de las mujeres de cualquier edad, excepto las mayores de 16 años, en determinadas empresas comerciales como restaurantes, cafés, pastelerías, confiterías, hoteles, teatros y cinematógrafos, bajo condiciones especiales señaladas por el Departamento del Trabajo o por las autoridades locales según el caso".

Con base en lo anterior se puede considerar que lo fundamentalmente importante es lo establecido por la ley, y en todo caso quedará sujeto a lo pactado en el contrato, sin que la mujer se encuentre en posibilidad de renunciar a sus prestaciones. En caso de que el patrón no respetara dichas normas, el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo

señala: "El patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores se le impondrá multa por el equivalente de tres a ciento cincuenta veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992", mismo que en su segundo párrafo cita "...la cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Es posible apreciar nuevamente que el carácter proteccionista de la Ley se desprende de cada precepto; lo mismo la irrenunciabilidad a los derechos laborales.

A lo largo del presente capítulo se ha presentado una serie de lineamientos, que con base en lo que estatuye la Constitución, protegen a la mujer de los abusos patronales, pero también hay que tener conciencia de que fundamentalmente se está protegiendo a ese nuevo ser en formación, que representa el futuro y la esperanza de un nuevo Estado, lleno de gente sana, física y emocionalmente, lo que sólo se logra con la atención y cuidados de una familia y con el cariño que representa la mujer dentro de su casa.

**CAPITULO 5**  
**PRESTACIONES ESPECIALES**  
**A LA MADRE TRABAJADORA.**

En la época actual, en que los cambios sociales, económicos y culturales han dado a la mujer las facilidades de incorporarse plenamente a los centros de trabajo, a la vez que le han permitido proyectarse en todos los niveles, proporcionándole la satisfacción de realizarse como persona útil a la sociedad, se ha provocado, de hecho, en la madre trabajadora un descuido en la atención de sus hijos pequeños, ocasionando a su vez en ellas un estado constante de intranquilidad y ansiedad que propicia un desajuste en su personalidad.

Las normas protectoras al trabajo femenino le han permitido a la mujer desarrollar sus funciones, aliviando su ansiedad y protegiéndola tanto a ella como a sus hijos.

tal es el caso de las guarderías, donde la mujer sabe que sus hijos son atendidos con un personal que considera básico para la formación de la personalidad del niño la ternura, el cariño y la comprensión.

#### 5.1 DESCANSO PRE Y POSPARTO

Ya se habló del período de nueve meses que transcurre desde la concepción hasta el nacimiento del bebé, y de los cuidados que debe tener la futura madre; ahora se tratará acerca del momento en que la mujer debe prepararse para la llegada de su hijo.

Al llegar el final del embarazo, las actividades de la mujer deben cambiar por seguridad de ambas vidas. Durante el octavo y noveno mes, el niño aumenta de peso y de fuerza: se mueve en el interior del útero para acomodar la cabeza hacia abajo y la mujer aumenta de peso. El aumento de tamaño del útero puede comprimir otros órganos, lo que hace que aparezcan ciertas molestias como la frecuencia en el orinar. La matriz desciende hacia la cavidad pélvica y la mujer siente una sensación de descanso.

La fecha de parto rara vez es exacta y no existe la posibilidad de profetizarla, a no ser que el parto sea inducido artificialmente o mediante una cesárea. El parto, atendido adecuadamente, es una función que no representa pe-

ligro ni para la mujer ni para el niño. No es posible precisar el momento en que se iniciará el trabajo de parto, ya que el bebé puede ser prematuro o postergado. Es debido a ello que médicamente el trabajo de parto ha sido dividido en tres períodos.

El primer período es el más largo: dura entre diez y dieciséis horas; se inicia con los primeros dolores y termina con la total dilatación de la matriz. El segundo, también llamado de expulsión, va entre treinta minutos y dos horas: se inicia con la dilatación del cuello de la matriz y termina con el nacimiento del hijo. El último es de cinco minutos a una hora, y se inicia después del nacimiento del bebé para concluir con la total expulsión de la placenta.

A pesar de que el embarazo se puede considerar como un estado perfectamente normal, la madre requiere un sinnúmero de cuidados, e inclusive una determinada preparación psicológica que se inicia desde la concepción hasta que termina el período de maternidad activa.

El legislador, al redactar la ley reglamentaria apreció la importancia que representa para la pareja y para la sociedad que la mujer reciba todos los cuidados y tenga la tranquilidad que requiere el momento del nacimiento. Esta protección ha quedado plasmada en el artículo 170 de la Ley: "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes dere-

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

chos: ...II Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto". Dichas semanas se conocen como periodos pre y posparto.

En el preparto, la Ley establece un descanso de . mes y medio debido a que durante ese tiempo la mujer requiere muchos cuidados, sobre todo en el orden mental, con tranquilidad y cierto consentimiento por parte del esposo y de la familia en general.

Anteriormente y aún en la actualidad se considera que el octavo mes de embarazo es muy delicado, ya que de adelantarse el parto, la piel y las formas del bebé están en proceso de desarrollo y sería factible que muriese debido a una infección o a problemas pulmonares, pues algunos órganos no son capaces de llevar a cabo su función, aparte de que hay casi siempre necesidad de una operación cesárea, con peligro tanto para la madre como para el producto.

El noveno mes es el más importante, pues es en él cuando llega a su fin el embarazo, la mujer se siente reconfortada y el bebé se prepara para nacer; el parto se presenta poco a poco y es cuando realmente la mujer requiere de toda la seguridad.

Las teorías modernistas apoyan el hecho de que el hombre y la mujer deben compartir todos y cada uno de los momentos del embarazo, así como el parto. Lógico es pensar

que el trabajo de la mujer fuera de casa, le reduce grandemente el tiempo que tiene para compartir con su marido: llega cansada a casa y tiene que hacer las labores del hogar, lo único que desea es descansar, lo cual interfiere un tanto en la comunicación y en la interrelación que se propone.

La Ley contempla esa necesidad y concede un periodo de descanso antes del parto. Sin embargo, algunas empresas brindan a la mujer la posibilidad de decidir cuándo empezará a correr el lapso preparto a fin de que el posparto se alargue un poco, con la subsecuente oportunidad de permanecer más tiempo con el recién nacido; esto se desprende del hecho ya comentado de la imposibilidad de determinar con exactitud la fecha del parto y de que no todas las mujeres resienten en igual forma el embarazo, habiendo algunas cuya única molestia se inicia con las contracciones.

La citada posibilidad, al mismo tiempo que es un beneficio, se puede tomar también como una desventaja: es buena en tanto que concede a la mujer la factibilidad de permanecer más tiempo con el hijo y retrasa su ingreso en una guardería, pero es desventaja ya que evita que la mujer reciba los cuidados necesarios, y que carezca de la preparación emocional y psicológica que requiere el cambio de responsabilidades que implica tener un hijo.

Después de que han pasado nueve meses, un ser va



a nacer. Desde el momento de su concepción y durante todo ese tiempo estuvo seguro, tranquilo y bien alimentado dentro del útero. Ahora está listo para enfrentarse a un mundo lleno de ruidos, luces y colores donde tendrá que hacer esfuerzos para respirar, alimentarse, desarrollarse y aprender cada día cosas nuevas. Para la madre se inicia otro largo período de trabajo y de preocupaciones; en este momento las responsabilidades que adquirió hace nueve meses se concretan en un ser que necesitará de ella en todo momento, y que exigirá más de lo que ella pensó era posible dar.

Las primeras semanas que siguen al parto pueden producir a los padres alegrías y satisfacciones o frustraciones y angustias. La voz popular cita que no hay nadie que se encuentre preparado para ser padre; que es algo que sólo se aprende con la práctica.

Tres días después del parto la madre regresa al hogar. Al finalizar la primera semana todo ha cambiado: se siente frustrada e impotente porque se considera incapaz de cuidar a su hijo. ¿Por qué llora tanto el pequeño a pesar de estar abrigado y bien alimentado?. La madre sin experiencia debe aprender lo antes posible a interpretar el llanto de su hijo. En cada circunstancia, la irritación del niño será su forma de expresar sus necesidades, y como éstas no suelen ser más allá del pedido de abrigo o de alimento no es tan difícil comprenderlo.

El recién nacido, igual que todos los niños, es muy sensible al ambiente que lo rodea, y capta el estado anímico de las personas cercanas, reaccionando en forma automática de acuerdo con el humor de los adultos, por eso es acertada la expresión de que un bebé posee antenas. Si los padres están ansiosos, indecisos, irritados o decepcionados, capta sus estados emocionales y si esto ocurre con frecuencia, termina experimentando una profunda inseguridad. Transmitirle seguridad es una de las formas en que los padres deben demostrar amor a su hijo.

A medida que van pasando los días, el niño empieza a dormir menos horas diarias; cuando se despierta es común que se ponga a llorar, pero si se le atiende de inmediato, cambiándolo y dándole de comer poco tarda en tranquilizarse. Normalmente a partir del cuarto mes de vida no le gusta quedarse solo en su cuarto, y la madre necesita hacerle compañía y darse los medios para seguir con sus tareas domésticas.

Otro aspecto importante es la alimentación infantil. Actualmente todos los médicos están de acuerdo en que la leche materna, especialmente en los primeros días de nacido, ofrece una serie de ventajas sobre la artificial. Algunos pediatras consideran, inclusive, que lo ideal sería que el niño recibiera leche materna durante un período más prolongado.

En los meses que siguen al parto es normal que la

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

madre se sienta cansada y algo desanimada. Si ha dado a luz por vez primera, es probable que se inquiete por sus nuevas responsabilidades o por los gastos, que a veces alteran el presupuesto de la casa. Como generalmente tiene que atender a su hogar, independientemente de si tiene empleo, cuida del bebé, de sus otros hijos cuando los tiene, y del marido, tiende a ponerse nerviosa e irritable. Este estado físico y emocional influye en su organismo, llegando en ocasiones a inhibir el proceso normal de la maternidad.

Por eso, la mujer debe recibir ayuda práctica y apoyo emocional. La madre con poca experiencia necesita adquirir confianza en su capacidad para criar y para querer a su hijo, aprendiendo cuál es la mejor manera de satisfacer las necesidades del pequeño. Es inútil aconsejar a una madre ansiosa que no se preocupe. Cuando el niño llora necesita ella que alguien le explique cuál es la causa y cómo proceder. Si la madre no encuentra este tipo de apoyo, se sentirá cansada, impaciente e indecisa, factores que contribuyen a acentuar la depresión posnatal, síntomas frecuentes en las mujeres que trabajan fuera de casa.

Después de un período de meses tiene en casa un nuevo ser, que implica molestias, había llevado una vida activa en su trabajo y ahora no puede desarrollarlo. Por ello es indispensable que tenga tiempo después del parto para conocer al hijo y empaparse en lo que es la maternidad. A es-

te período de depresión sigue otro, en el que la madre comienza a disfrutar la nueva presencia; se encuentra totalmente recuperada y no desea abandonar al hijo para volver al trabajo; por ello en la legislación se precisa un período posparto, o sea que da tanta importancia a la formación e integración de la familia que concede los períodos pre y posnatales para que los miembros de la familia o la pareja cuenten con tiempo para adaptarse a la nueva situación.

La Ley, siendo aún más abundante, en el artículo 170, fracción III, establece: "... 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 parto". La fracción II del mismo artículo cita "... Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto". Esto es, se pone tanto cuidado en la mujer como la primera fuente de educación, que se le brinda la protección bajo cualquier circunstancia.

Estas disposiciones tienen como base los distintos síntomas y molestias que para cada mujer en particular puede traer el embarazo y no sólo a la madre, sino también al producto. El fundamento se puede encontrar en un razonamiento: si la mujer desempeña la vital función de la maternidad y además aumenta la fuerza de trabajo, lo que redundará en beneficios para el Estado, el patrón y la familia, ya que la que

trabaja puede mejorar el nivel de vida de su familia; por su parte, el Estado se beneficia en virtud de que teniendo mayor fuerza de trabajo hay más ingresos, y estando la familia en un mejor nivel de vida, la futura juventud estará más preparada y con mayores oportunidades.

En virtud de esa gama de posibilidades sería injusto que si la mujer ha dedicado gran parte de su edad núbil a trabajar y con eso se han beneficiado ella y otros intereses, cuando decide formar una familia, todo el esfuerzo realizado se fuera a pique y no se le diera oportunidad de cumplir con la natural función de la maternidad; con ello se volvería a la situación de que la mujer no saliera de casa y que al momento de contraer matrimonio se olvidara de toda actividad distinta a la de permanecer en el hogar, y cumplir con sus tareas domésticas y con el cuidado de los niños.

El derecho al descanso pre y posnatal se justifica plenamente desde el punto de vista del recién nacido quien requiere la constante presencia de la madre. También se justifica desde el punto de vista de la madre, la que necesita recuperar las fuerzas perdidas durante el parto, reorganizar su vida familiar y conocer y dar confianza al nuevo ser, ya que de ello dependerá que en lo futuro pueda volver a su trabajo sin que se afecte la estabilidad de la familia.

A diferencia de las limitaciones a que se hizo referencia en el capítulo anterior, lo contemplado en este punto constituye una garantía para la mujer embarazada y para la recién madre, ya que se le asegura un lapso de doce semanas, que en ocasiones se cuentan como la mujer desee; más aún, si en su embarazo, parto o recuperación llegasen a existir problemas, estas doce semanas son susceptibles de alargarse, siempre con una buena justificación y sin ningún problema.

Esta medida es resultado de un gran avance histórico: brinda a la mujer la oportunidad de cumplir sus obligaciones maternas sin abandonar la posibilidad de seguir ayudando económicamente a su hogar. Otra gran ventaja es la posibilidad de emplear este tiempo conforme su estado físico; en la práctica y con los avances médicos, la mayoría de las mujeres destinan sus períodos pre y posnatales cuando faltan pocos días para el parto, dándose la oportunidad de convivir con el hijo y reorganizar su vida alargando el momento en que el niño ingrese a una guardería y tenga que separarse de él, sin hacer de lado que mientras más tarde este momento, mayor oportunidad habrá de conocerlo y brindarle atenciones y cariño.

## 5.2 PAGO DE LAS PRESTACIONES EN LOS PERIODOS PRE Y POSPARTO

Ya se vio la importancia y necesidad de los perfo-

dos pre y posnatales; también se citó que en la mayoría de los casos las trabajadoras sólo cuentan con su salario para hacer frente a sus necesidades económicas, de ahí que la legislación contemple la posibilidad de seguirles cubriendo su salario en aquellos casos en los que se imposibilita su asistencia al trabajo.

En el mismo orden de ideas, la fracción V del artículo 123 constitucional establece la obligación de pagarle un sueldo a la mujer trabajadora en los casos de embarazo, "las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo..."

Precepto que conserva la Ley Federal del Trabajo y que ya se citó, agrega el caso de prórroga cuando se requiera; la fracción V del artículo 170 en lo relativo a los períodos pre y posnatales señala: "... Durante los períodos a que se refiere la fracción II percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III tendrán derecho al cincuenta por ciento del salario por un período no mayor de sesenta días".

Si se sigue el mismo orden en la exposición, la primera prestación, quizá por ser la inmediata, es el pago del salario, mismo que la Constitución establece como el ciento por ciento, pasando así a la Ley Federal del Trabajo. Hablando en un sentido práctico existe el régimen obligatorio del Seguro Social, el cual se encarga del cumplimiento de prestaciones tanto en efectivo como en especie. Dentro de este régimen se encuentra el seguro de maternidad, que comprende ambos tipos de prestación. En el salario en los periodos pre y posnatales existen una serie de requisitos indispensables para su goce. Al efecto, la Ley del Seguro Social cita:

Artículo 109. "La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al ciento por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo..."

Artículo 110. "Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior se requiere:

1. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en un periodo de doce meses anteriores a la fecha en que deberá comenzar el pago del subsidio.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable de parto
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto

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

Artículo III. "El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 109 exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro".

Del análisis de los preceptos que anteceden se concluye que el Seguro Social se subroga en la obligación patronal de pagar a la mujer el salario íntegro por 84 días que duran los periodos pre y posnatales. Las prestaciones en especie tales como medicinas, atención médico-quirúrgica y canastilla básica son obligaciones que asume totalmente el Instituto con base en la forma operativa del régimen de seguridad social en el país.

El pago del salario es íntegro, ya sea que lo absor-

ba totalmente el patrón o el Seguro Social, pero de cualquier forma este pago alcanzará 100% de la prestación, ya que como se citó sería injusto que si la mujer ha desarrollado su trabajo con las condiciones de eficiencia impuestas para ello y se ve obligada a abandonar temporalmente el empleo en virtud de su próxima maternidad, por este sólo hecho perdiera su empleo o el derecho de seguir percibiendo el salario que requiere para sostener su hogar.

En cuanto al resto de las prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, la Constitución establece que la mujer conservará los derechos que hubiere, adquirido por la relación de trabajo, o sea que estas prestaciones no sufrirán ninguna alteración y los periodos pre y posnatales se toman como si la mujer los hubiese trabajado; a mayor abundamiento, la fracción VI del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, que consiga los derechos de las madres trabajadoras, cita: "a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto"; esto es, que se contemplan también los casos de prórroga. Este precepto está en relación con el principio general de estabilidad en el empleo.

Sin embargo, si se toma en cuenta que la mujer tiene tres meses de los periodos pre y posnatales, y si se supone una prórroga, serían aproximadamente dos meses más.

lo que hace un total de cinco meses, cosa que provoca que la mujer se desconecte de su trabajo y que cuando regrese, tarde algún tiempo en readaptarse, lo cual podría ocasionar al patrón pérdidas en la producción. Es por ello que si la mujer después del parto pretende seguir trabajando, deberá poner todo su empeño para cumplir con él; si se le da la oportunidad, debe responder a ella. Otro aspecto es que se limita el tiempo a un año, ya que lo más que se obtiene son cinco meses; cabe mencionar que existen empresas que dan permiso sin goce de salario y que además el Seguro Social puede ampliar los períodos sin goce de sueldo.

Por lo que toca a la antigüedad y a la prima, la situación es clara, ya que la fracción VII del artículo 170 cita el derecho de la mujer "a que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales". Esto es, que se tomarán como si la mujer hubiere asistido diariamente a su trabajo, y este tiempo cuenta para su jubilación.

Con base en lo anterior es posible apreciar que se da a la mujer la facilidad de tener su hijo y atenderlo con la posibilidad de no renunciar a su trabajo. Sin duda ha sido de suma importancia para el legislador la estabilidad económica de la familia, pero primordialmente se ha preocupado de que a un niño no le falte la atención de su madre durante los primeros meses de su vida; la entrega materna será total, ya que no tendrá apuros de ninguna clase al contar

con sueldo íntegro. El cobro del salario puede hacerse por poder; en algunos casos, la empresa deposita el salario en una cuenta bancaria a nombre de la mujer.

De cualquier forma, la entrega será del cien por ciento del salario y nunca estará sujeta a descuentos pues representa una garantía para la mujer; como tal, nadie podrá quitarle o reducirle los derechos ganados durante todos los años que se hubiere dedicado a trabajar.

### 5.3 LEGISLACION COMPARADA

Siempre es importante conocer lo que se ha hecho en el mundo acerca de lo que se ha venido analizando, con el fin de comprobar que no sólo el legislador mexicano ha tenido la inquietud de proteger a la mujer e hijos, sino que ha sido un movimiento mundial que ha reformado los conceptos ancestrales del derecho del trabajo. Con objeto de ser un poco más ilustrativo se presentará un breve análisis de algunas legislaciones extranjeras.

En Alemania se reglamentó por primera vez el trabajo de las mujeres en el Código Industrial de 1891, modificado por algunas leyes posteriores. La protección legal según este cuerpo sólo comprendía a las mujeres que desempeñaban trabajos industriales; después se amplió a las ocupadas en el comercio. Entre algunas de las restricciones está la

prohibición a las obreras de ejecutar su trabajo antes y después del parto durante un período de ocho semanas en total.

Francia, en su Código de Trabajo, en el Libro II, prohíbe emplear mujeres durante un lapso de ocho semanas antes y después del parto. Las mujeres por ningún motivo volverán al empleo durante las seis semanas posteriores al alumbramiento.

La Ley de 1885, en Austria, estableció un descanso posterior al parto de cuatro semanas, aunque sin hacer mención del período prenatal; además, la mujer debía volver exactamente al término del período con peligro de perder su trabajo si no regresaba.

Bélgica, España e Italia, igual que Austria, contemplaban en sus respectivas leyes el período posnatal, el cual fluctuaba entre cuatro y cinco semanas, sin hacer ninguna mención a un período anterior al parto, por lo cual se considera que dicho lapso se contaba a partir del momento mismo del parto, el cual podía ocurrir en el mismo centro de trabajo, o por lo menos la primera etapa a que ya se hizo referencia.

En Brasil se prohíbe el trabajo de la mujer grávida seis semanas antes y después del parto, períodos que en

casos excepcionales pueden ser aumentados dos semanas cada uno mediante certificado médico. La mujer tiene derecho a los salarios calculados sobre el promedio de los últimos meses de trabajo. Mediante certificado médico, la mujer grávida está facultada para romper el compromiso resultante de cualquier contrato de trabajo si hay riesgo en la gestación. En caso de aborto tendrá un reposo remunerado de dos semanas, quedándole asegurado el derecho de volver a la función que desempeñaba.

La Ley del Trabajo, de Bolivia, dice: "Las mujeres embarazadas descansarán desde quince días antes hasta cuarenta y cinco días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieran casos de enfermedad. Conservarán sus derechos al empleo y percibirán el cincuenta por ciento de sus salarios".

El Código de Trabajo, de Chile, dice al respecto: "Las obreras durante el embarazo tendrán un descanso que comprenderá seis semanas antes del alumbramiento y seis semanas después. Durante ese período se prohíbe el trabajo de las obreras embarazadas, en los establecimientos industriales o comerciales. Durante el mismo lapso, el patrón está obligado a reservar el puesto a la embarazada. El patrón está obligado a pagar un subsidio que se determinará en la proporción necesaria, para que sumado a lo que acuerde la Ley del Seguro Social complete el cincuenta por ciento durante

el periodo señalado. Si la obrera no tuviera derecho a subsidio del Seguro, lo costeará íntegramente el patrón".

En Costa Rica, el Código de Trabajo, dice: "Toda trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de un descanso durante treinta días posteriores al alumbramiento. Las interesadas sólo podrán abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se producirá probablemente dentro de cinco semanas, contadas hacia atrás de la fecha aproximadamente para éste señalada. Dicho descanso puede acumularse a las vacaciones de ley, y la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho por lo menos a las dos terceras partes de su salario, o lo que falte si está acogida a los beneficios de la Caja de Seguridad Social, y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo, o a un equivalente con remuneración. Si se tratase de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos moderados se reducirán a la mitad.

En caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor al concedido a consecuencia de enfermedad, según certificado médico por el embarazo o parto, que la incapacite para trabajar tendrá también derecho a las prestaciones anteriores y a todo el plazo que exija su restablecimiento, siempre que no exceda de tres meses".

La Ley Venezolana de trabajo señala: "Se prohíbe emplear a mujeres en estado de gravidez en trabajos que por requerir esfuerzo físico considerable, o por otras circunstancias sean capaces de producir el aborto, o impedir el desarrollo normal del feto. Las mujeres dejarán de trabajar desde seis semanas antes del alumbramiento hasta seis semanas después del mismo, presentando el correspondiente certificado médico. Durante este descanso, o por tiempo mayor, a causa de una enfermedad que según certificado médico sea a causa del embarazo o del parto y que la incapacite para su mantenimiento y del niño, tendrá una indemnización, la que únicamente tendrá efecto cuando sea estable el Seguro Social de Maternidad".

En Argentina, la Ley del Trabajo dispone que: "En los establecimientos industriales y comerciales o en sus dependencias, rurales o urbanas, públicas o privadas, aun cuando tengan carácter profesional o de beneficencia, queda prohibido el empleo de mujeres treinta días antes del parto y cuarenta y cinco después del mismo. La justificación se hará por medio de certificado médico que haga constar que el parto se producirá probablemente en un lapso de seis semanas. Si la mujer permanece ausente de su trabajo por un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarlo, no se podrá declararla cesante por ese motivo".

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Por su parte, la Primera Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington en octubre de 1919, aprobó el proyecto relativo a la prohibición del empleo de mujeres antes y después del parto en los establecimientos públicos o privados, o en sus dependencias, en las cuales la mujer no será autorizada a trabajar durante un período de seis semanas después del parto.

Tendrá derecho a abandonar su trabajo con la presentación de un certificado médico, en el cual se declare que su parto se producirá probablemente dentro de seis semanas.

Recibirá durante todo el lapso que permanezca ausente por parto una indemnización suficiente para su mantenimiento y el del niño en buenas condiciones de higiene; dicha indemnización será proveída por los fondos públicos o por un sistema de seguro. Tendrá, además, derecho a los cuidados de un médico o partera.

Ningún error por parte del médico o de la partera en la estimación de la fecha del parto podrá impedir a la mujer recibir la indemnización a la que tiene derecho.

En caso de que la mujer se encuentre ausente de su trabajo y permanezca alejada de él, por un tiempo más largo debido al embarazo o el parto, y que la coloque en la imposibilidad de reanudar su trabajo, tendrá derecho a regresar

al puesto que desempeñaba, siempre que su ausencia no rebase el máximo fijado por la autoridad competente.

Como es fácilmente deducible, el criterio de los legisladores de aquellos países que han reglamentado los descansos antes y después del parto con goce de sueldo, se deriva de la consideración en orden a las posibilidades e hipótesis de recuperación física de la mujer trabajadora.

Es también apreciable la distinta reglamentación que brindan los países europeos a la de los sudamericanos, que coinciden grandemente con la reglamentación del derecho mexicano, teniendo como base la integridad física de la mujer y del feto, y dando la mayor importancia a la integración de la familia como la única forma de perpetuar el Estado.

Si se lleva a cabo una comparación, se ve que existen ordenamientos que amplían ciertos conceptos que en la legislación mexicana son oscuros, tal es el caso de la forma de pago del salario: la Ley Federal del Trabajo cita que la mujer tendrá derecho de ciento por ciento del salario, pero no explica quién cubrirá el mismo ni como habrá de absorber la obligación el Seguro Social. La práctica y la interpretación de ambas leyes dejan sujeta esta obligación al convenio que establezca el patrón con el Instituto.

Si la Ley Federal del Trabajo hace mención de que

el servicio de guarderfa será proporcionado por el Seguro Social, bien debfa aclarar las modalidades que se pueden imponer al convenio para cubrir el salario de la mujer durante los períodos pre y posnatales. Pese a que podrfa argüirse que son políticas internas de cada empresa y de los sistemas de contabilidad de las mismas, se evitarfan problemas relativos a la práctica debidos a la falta de un precepto claro, por el cual a la firma del contrato de trabajo la mujer estuviere enterada de cómo y quién le pagará esta indemnización.

Si la Ley tiene un sentido protector, serfa totalmente comprensible que con base en las legislaciones analizadas y en los lineamientos generales de la Organización Internacional del Trabajo, llevara a cabo una serie de reformas tendientes a especificar tanto la situación de la mujer en cuanto a que pudiere llegar a cometer abusos, como las obligaciones generales y específicas que debe cumplir el patrón.

#### 5.4 DESCANSO DURANTE LA LACTANCIA

Tradicionalmente se ha entendido por lactancia el acto de alimentar al niño, administrándole leche del seno materno. Actualmente los médicos están de acuerdo en que la leche materna, especialmente en los primeros días de vida del bebé, ofrece una serie de ventajas sobre la alimentación

artificial. Algunos pediatras consideran, inclusive que lo ideal serfa que el niño recibiera leche materna durante un perfodo mucho más prolongado.

Amamantar beneficia también notablemente a la madre: el reflejo de succión estimula a la hipófisis para que produzca una hormona llamada ocitocina, que al provocar contracciones internas hace que este órgano recobre con mayor rapidez su tamaño normal. Sumado a ello, esta hormona provoca que los tejidos glandulares del pecho produzcan en los dos o cuatro primeros días que siguen al parto, una sustancia denominada calostro, de alto contenido proteínico y de fácil digestión, que es absorbida por el niño al mamar.

Una pequeña cantidad de calostro es suficiente para asegurar la nutrición del bebé hasta que la leche empiece a formarse. El calostro actúa también sobre el aparato digestivo, estimulando la eliminación del meconio, materia de color oscuro que se encuentra en el interior de los intestinos del recién nacido.

Superando el plazo de dos a cuatro días bajo la influencia de la hormona producida por la hipófisis, las glándulas mamarias empiezan a formar leche, a partir de las sustancias nutritivas arrastradas por la corriente sanguínea. La leche materna, que es de color blanco azulado, empieza a formarse dos o tres días después del parto. Comparada con

el calostro, contiene más azúcares y grasas, y menos proteínas. A través de la succión infantil se estimula una producción cada vez mayor de leche, de forma tal que siempre habrá la cantidad necesaria para el hijo.

La lactancia es una época de compenetración: madre e hijo establecen un vínculo que durará toda la vida; en él existirá una relación de cuidados y atención; la madre es el apoyo y la persona de quien dependerá normar el desarrollo futuro del bebé. Durante la lactancia, la madre necesita alimentarse bien, mantenerse tranquila y estar libre de preocupaciones; así podrá ofrecer a su hijo no sólo el más completo de los alimentos conocidos, sino también el amor y la ternura que la intimidad del proceso de amamantación asegura.

La legislación contempla esta situación y se vuelve nuevamente comprensiva con la mujer y le da la oportunidad de cumplir con esta misión, tan es así que la Constitución en su artículo 123, fracción V, determina: "...En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos". Precepto que toma la ley reglamentaria en la fracción IV del artículo 170: "En el periodo de lactancia tendrá 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".

Le ley reglamentaria menciona el sitio, lo cual no es aplicable actualmente en virtud de las guarderfas, institución que como se verá es la gran auxiliar en la atención infantil. En lo relativo al tiempo, la ley concede a la mujer una hora diaria para alimentar al hijo durante el tiempo que se encuentre en la oficina; sin embargo, la ley no limita el período de la lactancia; esto es, no hace mención del tiempo durante el cual seguirá gozando de estos lapsos para dar de comer a su hijo, lo cual podría prestarse a abusos por parte de la mujer. La mayor parte de las empresas conceden esta prestación por seis meses a partir de la fecha en que la mujer se reincorpore a su trabajo. Consideramos que de cualquier forma queda sujeto a un arreglo entre las partes.

Parte del precepto anterior es inoperante en la actualidad, ya que las empresas no disponen de un sitio donde puedan permanecer los niños en espera de que sus madres vayan a atenderlos. En lugar de esto se crearon las guarderfas; en la práctica, la mayoría de las empresas dan a la mujer la posibilidad de abandonar el trabajo una hora antes del fin de su jornada; es decir, se les suman ambos lapsos y se les descuentan de la jornada para que dispongan de más tiempo para atender al recién nacido.

Existen empresas que instalan sus propias guarderfas muy cerca o dentro de la misma empresa, y la mujer es

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

quien personalmente da sus alimentos al bebé, lo cual tiene dos consecuencias: la primera referente al hecho de que un niño de dos meses no come en media hora pues aún requiere de intervalos; la madre a fin de volver al trabajo a la hora citada apresura al niño a que coma, o bien darle sólo la mitad de la alimentación; la segunda es que la hora de comer requiere de mucha tranquilidad, es momento íntimo, y no existe en la actualidad ni podría existir una guardería con divisiones suficientes para proporcionar a la mujer la comodidad y tranquilidad que requiere el momento de la alimentación.

En esta etapa, en la que se inicia la maternidad activa, lo más importante es la relación que se establece entre madre e hijo, y es cuando realmente se presenta en la vida de la mujer una disyuntiva, ya que debe decidir entre mandar al pequeño a una guardería o renunciar a su trabajo y atenderlo en su hogar. Debe recordarse que ella ha tenido ya mes y medio para estar con su hijo y que al volver al trabajo deberá dejarlo en una guardería o al cuidado del servicio doméstico. En muchos casos, la mujer renuncia al trabajo al llegar el primer bebé, ocasionando, inclusive, un desequilibrio económico dentro del hogar. Esto representa un serio problema, pues la economía doméstica se basa en el salario del hombre y de la mujer.

La prestación tiene una hermosa finalidad: implica

retribuir a la mujer una pequeña parte del tiempo que invierte en la empresa, y que le quita a su hijo; es conceder a la mujer y al niño la oportunidad de estar juntos y tranquilos; al mismo tiempo obliga la creación de guarderfas para proporcionar a la trabajadora la tranquilidad de saber a su niño atendido y bien cuidado.

#### 5.5. PRESTACIONES DURANTE LA LACTANCIA

La prestación fundamental es la oportunidad de tener dos lapsos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo, mismos que se consideran como si los hubiese trabajado; por tanto, no serán susceptibles de ningún descuento por parte del patrón.

Esta ayuda para la lactancia hasta por seis meses después del parto tiende también a resolver en parte, el grave problema de la mortalidad infantil, que en el país acusa cifras elevadas por la deficiente atención médica y alimenticia.

El artículo 102 de la Ley del Seguro Social cita: "En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones: ...II. Ayuda en especie por seis meses para la lactancia:".

De este artículo se desprende el porqué se han



aceptado los seis meses como período de lactancia. Esta prestación hace referencia al alimento artificial que se da cuando la leche materna no es lo suficientemente alimenticia, o bien cuando por problemas de la madre sea imposible su alimentación. También se incluyen medicamentos tanto para la madre como para el menor.

Este precepto se vincula estrechamente con los dos descansos de que dispone la madre para alimentar al niño y que también le da la oportunidad de vigilar la administración del nuevo alimento personalmente, por lo menos durante el período en el que el niño se adapta totalmente a los alimentos distintos.

Otra prestación importante es la creación de salas-cuna o guarderfas dentro de las empresas. El precepto fue aplicable en toda su extensión aun cuando en las empresas laboraran más varones que mujeres. Llegó esa situación a generalizarse al grado de que cada empresa contaba con su propia guarderfa, desde luego, no montada perfectamente. Esta obligación corresponde ahora al Seguro Social.

Ya se mencionó que los descansos para la lactancia se toman como tiempo trabajado y no son susceptibles de descuento. Si la mujer se excede unos cuantos minutos accidentalmente, no se tomará ningún tipo de represalia, pero siempre quedará al criterio del patrón. No por este derecho se

va a menguar alguna de las prestaciones que como trabajadora hubiera adquirido.

Otra situación que puede llegar a presentarse es que por malformaciones o deficiencias en el aparato digestivo del bebé se requiera que la madre lo amamante por más de seis meses y con cierta periodicidad. En este caso, y como ninguna ley es casuística, se tendrá que solicitar al Seguro Social la ampliación de la prestación mediante certificado médico, en cuyo caso no se le podrá hacer ningún tipo de descuento sin dejar de lado la política interna de la empresa.

Todas las prestaciones analizadas tienen como fin último proporcionar a la mujer la seguridad y tranquilidad necesarias para cumplir con su trabajo y al mismo tiempo mantenerse cerca de su hijo para brindarle el amor y protección que necesita.

## 5.6 LAS GUARDERIAS INFANTILES

La idea de un lugar donde la mujer pueda dejar a sus hijos mientras trabaja no es nueva, es del siglo XVII, en España, cuando una fábrica de tabaco estableció la primera guardería para los hijos de sus operarias. En este lugar, como el nombre lo indica, sólo "guardaban" a los pequeños. Posteriormente se crearon otras instituciones, las llamadas asilos de párvulos.

Dichas instituciones no tuvieron el auge necesario pues anteriormente no era usual el trabajo femenino, sino solamente en aquellas labores que requerían determinada delicadeza.

No fue sino hasta el desarrollo industrial y la mecanización que dieron origen a la Revolución Industrial, que se suscitó en Europa, en el siglo XIX, un factor determinante en la creación de las guarderías. Las industrias fueron requiriendo en mayor grado el trabajo femenino, en parte por el bajo costo de la mano de obra, quedando sus hijos al cuidado de las ancianas quienes dieron los primeros y fundamentales pasos para la creación de estas instituciones.

Durante el siglo XIX estas instituciones fueron en aumento, aunque los niños solamente quedaban resguardados sin que se pusiera ninguna atención en su aspecto emocional y psicológico. El primer antecedente de teorías educacionales se dio en Alemania en 1831.

En México correspondió la creación de estos cuerpos a la emperatriz Carlota y después a la señora Carmen Romero Rubio de Díaz, esposa del Presidente D. Porfirio Díaz, quien se preocupó por proporcionar a las mujeres obreras la ayuda que necesitaban para atender a sus hijos, situación que iba en detrimento del rendimiento de la mujer trabaja-

dora y que a la vez repercutía en la economía de las industrias y del Estado.

A principios de la presente centuria se fundaron las Casas Amigas de la Obrera, que de alguna forma aún funcionan. En ellas se recibían a los niños y se procuraba su desarrollo integral, pero exclusivamente a niños en edad escolar (primaria), con lo cual seguía latente el problema de falta de atención a los niños pequeños para muchas madres trabajadoras en diferentes lados y sectores, sin embargo, este fue el punto de partida y unos cuantos años después, el Estado instauró las primeras guarderías en las dependencias que más lo requerían; esto es, hubo una limitación: no surgieron para bienestar de los hijos de cualquier madre trabajadora, sino solamente de aquéllas que laboraban en dependencias gubernamentales.

#### 5.6.1 La función social de la prestación y sus efectos en la madre y en el menor

Los servicios que se habían creado hasta antes de 1960 satisfacían parte de las necesidades femeninas, pero conforme las mujeres trabajadoras conquistaron el servicio como un derecho, lo fueron transformando como una prestación social, lo que culminaría en 1961, bajo la gestión gubernamental del Lic. Adolfo López Mateos, cuando se incrementan notablemente los servicios de protección a la infancia, sur-

giendo las guarderfas con decidido apoyo oficial.

La prestación era indispensable, tal es el caso que en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional se establece: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderfa y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias". Esto es, contempla el servicio de guarderfa, pese a que no lo hace en forma individual, como una de las prestaciones que corresponden a las madres trabajadoras. Sin embargo, sea el patrón o el Seguro Social, la prestación existe por mandato constitucional.

Por su lado, la Ley Federal del Trabajo, como parte del derecho social, en el artículo 171 establece: "Los servicios de guarderfa infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentaria". No es cuestión a tratar en este punto el régimen legal del servicio, sino la función y efectos que representa para la sociedad; pero para poder hablar de su función es menester saber y conocer su fundamento.

El Seguro Social surgió como respuesta a una serie de necesidades de una determinada clase social, no sólo en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el aspecto médico, sino como servicios en general. Entre éstos se incluye el de guarderfa, que era absolutamente necesario y de interés general.

Toda mujer desempeña un doble papel en la sociedad, tanto como ama de casa y madre de familia, como parte de la población económicamente activa del país. Para cumplir con esta doble función requiere ayuda, misma que en este caso le es brindada por la ley al crear las guarderfas o estancias infantiles, institución de suma importancia en la vida familiar, social y económica.

Dentro de la guarderfa, los hijos de las mujeres que trabajan reciben atención durante el tiempo que dura la jornada, ofreciendo a la madre tranquilidad y al hijo bienestar, ya que en su custodia temporal se procura su desarrollo integral, y se brinda al niño atención médica, alimenticia, psicológica, social y educativa, debido a la importancia y trascendencia que en los primeros años de vida tiene la correcta integración de la personalidad de los individuos.

Los niños son recibidos desde los cuarenta y cinco días de nacidos y pueden quedarse hasta cumplir los seis años de edad, que es cuando se inicia la etapa escolar; esto es, se cubre dentro de la guarderfa el período preescolar o jardín de niños que es cuando se adapta al pequeño para la vida.

escolar y para su desarrollo social.

Cuando la mujer deja a su hijo en la guarderfa se inicia el funcionamiento de un gran mecanismo de seguridad perfectamente organizado tanto administrativamente como en sus aspectos psicopedagógicos y educativos. Para que sea posible abrir una guarderfa se debe tener la autorización de la Dirección General de Servicios Administrativos, y estar sujeta a la Secretaría de Educación Pública en cuanto a la adaptación, integración y vigilancia de los planes educativos.

Una guarderfa cuenta con personal especializado para el cuidado, alimentación, asistencia médica, psicológica y educativa. Está dividida por secciones de acuerdo con la edad, intereses y necesidades de los niños. Sus objetivos son claros; entre ellos destacan:

"Proporcionar a la madre trabajadora la seguridad de que sus hijos estén siendo bien cuidados y educados convenientemente".

"Otorgar a los niños un servicio asistencial médico, educacional y social con adecuada proyección a la comunidad impartido por personal especializado y capacitado".

"Promover la educación infantil dentro de las normas marcadas por la Secretaría de Educación Pública con el fin de lograr en los niños el desarrollo de su personalidad dentro de un ambiente de comprensión y bienestar" (22).

Para el logro de estos objetivos se cuenta con personal especializado en todas las ramas que se atienden. Ya se mencionó que dentro de las guarderías se lleva a cabo la educación preescolar, o sea el jardín de niños con el cual se inicia el ciclo de educación básica.

La guardería ofrece tanto a la mujer como a su hijo seguridad y confianza, pero pese a esta gran oportunidad existen serios problemas que no es posible evitar por medio de la prestación y son los que se refieren a los 'efectos' derivados del uso de la prestación. Se hace referencia a la relación interpersonal de la mujer y su hijo, sin dejar de lado la familia en general, ya que dentro de la doble función que realiza la mujer en la actualidad no deja de ser la única fuente de perpetuación de la especie y la integradora de la personalidad de sus hijos.

Como todo ser biológico, el recién nacido tiene necesidad de calor, alimento y sueño, con la circunstancia

---

(22) Varios. "Bienestar emocional en guarderías", Dirección General Consultiva y de Servicios Sociales. IMSS, México, D. F. (1976), pp 49 - 50



de que es totalmente incapaz de obtener las cosas por él mismo; depende íntegramente del cuidado y protección de otra persona, a tal grado que si llegase a faltarle moriría.

Quizá en esos primeros momentos de vida, la mentalidad del niño está representada únicamente por la percepción de necesidades y su agrado o desagrado al recibir o no esa satisfacción determinada. Si tiene alimento, calor y trato amable, probablemente se sienta contento y tranquilo; en caso contrario llorará y estará violento puesto que es el único lenguaje de que dispone para pedir lo que requiere.

El desarrollo del niño rápidamente demanda además de alimento y protección física, ternura, atención y aprobación de su conducta. Si un pequeño hace una gracia y recibe en cambio aprobación, la repite y buscará otras más, pero si recibe rechazo, entonces no volverá a actuar, lo cual le va creando un sentimiento de inseguridad, con gran perjuicio en el desarrollo de su personalidad.

Así, la actuación de todos los adultos que rodean al niño es de tanta trascendencia que son ellos los que van a determinar la salud mental de ese ser para el resto de su vida, de ahí la gran responsabilidad de todos los que se mueven alrededor de un bebé.

Naturalmente, el adulto más importante es la madre o quien le prodiga cuidados maternos. La otra figura, de

igual importancia, es el padre, así como los otros miembros de la familia y los demás adultos que intervienen en la educación del menor, como puede ser el personal de la guarderfa.

Innumerables veces hemos oído la expresión ante todo, los niños. Es un lema que preside cualquier discusión sobre los vicios y virtudes del empleo de mujeres casadas. Los niños son en lo que el hombre se ve perpetuado, de ahí que su bienestar sea de vital importancia para la sociedad; lo primero son los hijos, y cualquier otra cuestión pasa a segundo término; inclusive, se cita que al optar por la posibilidad de un trabajo fuera de casa se está atentando contra la salud física y mental de los pequeños. Dejar a los hijos en una guarderfa es un hecho, sin embargo, no se acepta totalmente y lo prueba la expresión las guarderfas son un mal necesario, pero si aún en nuestros días se considera a la guarderfa como un mal, se le resta a la mujer el derecho a desenvolverse profesionalmente.

Tanto los niños como las madres establecen una relación de dependencia que anteriormente era lo más importante. Hoy, cuando la mujer tiene un hijo y decide de común acuerdo con su pareja seguir desarrollando su trabajo, ya no tiene el problema de dejar al niño en manos inexpertas, lo cual hace que pueda cumplir con su trabajo, desde luego pensando en su pequeño y sintiendo que quizá al dejarlo en la

guardería está propiciando problemas para el hijo.

Las guarderías tienen como fin la atención especializada de los niños, lo que garantiza su salud corporal, pero a diferencia de ésta, su desarrollo psicológico depende en gran parte de factores que escapan al control de cualquier organización. La psicología moderna ha prestado su apoyo y proporcionado plena justificación al criterio que en un tiempo se creyó pasado de moda, de que para que la evolución psicológica de los niños se realice felizmente son indispensables los amorosos cuidados de sus madres, lo que hace obvio que las madres no puedan salir a trabajar para cumplir con esta exigencia. Esto aún no puede concretarse, ya que si se establece una estrecha identificación con el niño, se tiene por objeto crear una vida armoniosa, lo cual debería prolongarse durante todo el período de maternidad activa.

Las investigaciones ofrecen muchos problemas, por ello los estudios acerca de la separación entre madres e hijos se consideran un gran logro. Sin duda separar a un niño de su madre causa daños irreparables, pero estos daños también son provocados a niños separados intermitentemente de su madre.

La cuestión de que la situación de los niños privados de su madre es enteramente diferente de la de aquéllos

que se ven separados de las suyas con intermitencia se aprecia en la siguiente cita: "En una investigación llevada a cabo en Dinamarca por K M Simonsen, el grado de desarrollo de los niños de uno a cuatro años que habían pasado la mayor parte de su vida en una de doce instituciones que se citaban se comparaba con el de niños de la misma edad que pasaban varias horas en las guarderías, pero vivían en casa. Las madres de esos niños trabajaban y los hogares eran a menudo muy poco satisfactorios. A pesar de ello, el "cociente de desarrollo" de la mayoría era normal (102), mientras que el de los niños recogidos en aquellas instituciones correspondía a niños retrasados (93). Esta diferencia la encontramos constantemente en cada uno de los tres niveles de edad, a saber, en los niños que se hayan en el segundo, tercero y cuarto año de su vida" (23).

Con ello queda demostrado que un hogar por malo que sea da al niño la posibilidad de desarrollarse mejor que en una institución de tiempo completo, lo que hace que la guardería hasta cierto punto representa un problema, ya que por mejor organizada que esté no ofrece el calor del hogar. A esta consideración se puede argüir que mucho se ha hablado del aspecto sociológico de la familia y se le ha definido como la célula de la sociedad, pero hoy día no

---

(23) Myrdal Alba, y otros, Op cit., pp 172 - 173

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

existe un modelo del hogar perfecto en cuanto a las relaciones entre sus miembros, ya que el mejor integrado no tiene como garantía la felicidad, lo que realmente da este resultado es la actitud de los padres hacia sus hijos cuando están juntos, y no el hecho de estar siempre reunidos aunque las relaciones sean malas; sobre todo actualmente, en que la mujer tiene la preocupación de destacar profesionalmente. Los niños que se quedan en su casa son mal atendidos y presa fácil de accidentes o enfermedades, y hasta de perturbaciones mentales debidas al abandono y falta de atención. Evidentemente, en estos casos lo mejor es la guardería.

Otro hecho de igual cuidado que el anterior sería el de aquellas mujeres que dejan a sus hijos en las inexpertas manos del servicio doméstico; el cuidado es aún más impersonal, lo que puede conducir a resultados desastrosos. Por tanto, se demuestra una vez más que son las madres las que deben cuidar a sus hijos durante los primeros años de vida, período que como se mencionó no tiene un límite de tiempo determinado, lo cual, entonces, iría en perjuicio de la salud mental de la madre quien después de un tiempo comenzará a resentir la falta de trabajo y dinero, relaciones e intereses distintos al cuidado del hogar y del hijo, lo que crea un desequilibrio que al paso del tiempo se mostrará en una mujer inconforme y molesta, degenerando en un estado de neurosis.

Los adultos que rodean al menor son los encargados de su vida emocional, pero se puede asegurar que después de una relación sana y normal con el bebé, incluso durante los primeros meses de vida, el que la madre se ausente durante cortos períodos de tiempo en nada perjudica al niño. Es, en tonces, una pauta, ya que se hizo referencia a un breve lapso; por tanto, no sería aconsejable que la mujer se separe du rante ocho horas diarias de un niño de mes y medio.

Si siguen las etapas normales del desarrollo del in dividuo, es al primer año de vida cuando en el mundo del niño tienen cabida otras personas, ya que no existe una demanda continua de la presencia de la madre, y debe ser así para que el niño siga su proceso normal de socialización. No se hace referencia a que el niño haya abandonado su egocentrismo; esto le tomará a los padres aproximadamente tres años, que es cuando está en absoluta posibilidad de relacionarse con seres desconocidos y mantener lazos de cariño o afecto fuera de casa. Por ello sería de desear que los tres primeros años de vida, las madres dedicaran todo su tiempo a sus hijos. En compensación adquiriría una profunda experiencia personal de una condición que no tiene igual, al tiempo que ejercitaría sus propias facultades y una mayor penetración, una apreciación más inteligente de la naturaleza humana. En conjunto les daría la oportunidad de conocer y amar a su hijo para decidir cuándo y cómo hay que soltar cada uno de

Los lazos que la unen a su hijo no antes, sino en el instante preciso en que las necesidades de intimidad del pequeño han quedado satisfechas.

Dentro de la guardería se le da al niño una serie de actividades encaminadas a su socialización. La mujer que trabaja tiene oportunidad de convivir con el bebé el tiempo completo durante mes y medio, tiempo suficiente para formalizar los lazos que han de unirlos durante el resto de su vida. El hijo ingresa a la guardería y la mujer continúa con su vida activa en el ámbito laboral y dentro de su hogar, en beneficio de todos y cada uno de los miembros de la familia, lo que se puede ilustrar con la siguiente cita. "Precisamente en interés de los niños nunca nos cansaremos de repetir que las madres han de tener otras metas en la vida que la de engendrar hijos y criarlos; de otro modo, lo único que conseguirían es que su descendencia sea débil, una duradera y constante necesidad de apoyo, por no hablar del riesgo de otras perturbaciones más graves que a menudo no afloran a la superficie hasta mucho más tarde, cuando las exigencias de la vida acentúan su rigor" (24).

Hoy en día más que nunca existen problemas sociales

---

(24) Myrdal Alba, et al, Op cit, pp 179-180

derivados de una juventud inadaptada, como consecuencia de una niñez mal educada y falta de seguridad e indiferencia; puntos vitales en que descansa la estructura de la personalidad y cuyo desarrollo equilibrado depende fundamentalmente de la figura materna. No hemos encontrado motivos para pensar que los niños desatendidos lo sean como resultado de que la madre trabaje; por el contrario, varios estudios han demostrado que estos niños son más independientes y despiertos, y aprenden a gozar de la presencia materna y tienen un mayor respeto hacia la madre como ser humano.

En virtud de lo mencionado se puede responder al planteamiento hecho al iniciar el estudio: si la guardería representa un mal necesario; se puede concluir lo siguiente: cuando una mujer se encuentra en la posibilidad de permanecer en su hogar y tiene la intención de buscar dentro de él lo mejor para sus hijos, no hay sustituto posible. Esta mujer deberá prepararse e instruirse para brindar a sus hijos la independencia y seguridad de que se habló y no hacer al niño sobreprotegido e inseguro; sin duda es lo mejor para el niño, quien seguramente será un adulto normal y bien adaptado a la sociedad, pues aún no existe algo mejor para el desarrollo de la personalidad que prodiga una madre, pero en el caso de que ésta sea descuidada y aun dentro de su casa no atienda a sus hijos, lo mejor sería una institución para ver por los niños:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Cuando las circunstancias obligan a la mujer a buscar un trabajo remunerado, lo más indicado es una guardería, ya que será el lugar donde el niño reciba cuidados especiales que no tendría en caso de estar al cuidado del servicio o de gente inexperta. En este caso tampoco es un mal, sino un beneficio que permite a la mujer desarrollarse plenamente y no tiene por qué afectar la vida del niño, pues al salir de su trabajo podrá convivir y demostrar a sus hijos la importancia del hogar formado por el cariño.

La guardería o estancia infantil tiene una función social, ya que permite a la mujer desarrollarse fuera del hogar y da a los niños la oportunidad de formarse plenamente; sobre todo, tiene gran influencia en la solidez y estabilidad del hogar, formando una juventud totalmente adaptada a una realidad social.

#### 5.6.2 La guardería y el trabajo materno

Realizar una doble función tiene ciertas repercusiones; en ambas, la mujer no es la excepción al ser madre y trabajadora a la vez, y tanto en el centro de trabajo como en el hogar es posible notar ciertos signos que afectan tanto al patrón como a los hijos, y también a la mujer, quien puede llegar a ciertos estados de desequilibrio.

Desde que el hombre existe ha tenido que desarro-

llar esfuerzos para obtener el sustento de él y su familia. Este esfuerzo constituye su trabajo y tanto en el pasado como en la actualidad, el tiempo que dedica a trabajar es de ocho a doce horas diarias. Ello significa que la mayor parte de la vida se encuentra condicionada por el trabajo y lo que pasa en el ambiente laboral forma una parte muy importante en el sentimiento de satisfacción o insatisfacción, según se realice un trabajo que guste, en un ambiente agradable, o por el contrario, un trabajo que desagrade, en un clima de tensión y de rechazo.

A través del tiempo, la producción de agricultores y artesanos se hizo insuficiente para cubrir las demandas de una población creciente y con mayor potencialidad de consumo. Esta circunstancia transformó el sistema de producción, creándose las fábricas y siguiendo así la era industrial con su robotización en la línea de ensamble.

Cualquiera que sea la forma de producción, el centro de trabajo representa una reunión de personas que llevan consigo los rasgos de personalidad que adquirieron durante toda su vida: educación, valores, problemas, necesidades emocionales, aceptación, afecto, comprensión, trato adecuado y oportunidad de desarrollar sus potencialidades creadoras.

Esa reunión de caracteres diferentes hace necesario

un esfuerzo de adaptación, que en un clima constructivo se puede realizar con relativa facilidad, pero si el trabajo en sí o el ambiente laboral en que se desenvuelve son frustrantes u hostiles, o representan un gran esfuerzo físico o mental, la mujer va a presentar una serie de perturbaciones emocionales que se expresarán en alguna o algunas de las manifestaciones que a continuación se señalan:

**Ausentismo:** La gente que no está a gusto en un lugar trata de huir al menor pretexto, faltando a sus labores con mayor frecuencia de lo catalogado como normal. Otras veces, la persona falta por el desajuste emocional que ya tenía previamente, sin que eso mantenga una relación directa con su trabajo; tal sería el caso de la mujer que ha dejado a sus hijos en casa al cuidado del servicio y que durante todo el día laboral va a estar preocupada, por ello bastará el más mínimo detalle para que decida quedarse en su casa, atendiendo personalmente a sus hijos y dejando de lado la responsabilidad de su trabajo; sin embargo, aun en estos casos, un ambiente positivo dentro de la empresa puede ayudar a compensar ese desajuste; entonces ya no faltaría, pues su trabajo le estaría ofreciendo una ayuda de tipo emocional.

La medida práctica para evitar el ausentismo fue la creación de la guardería o estancia infantil, que reduce, hasta cierto punto el ausentismo femenino, pues de ninguna manera se puede lograr totalmente, ya que cuando los niños se en

ferman no son admitidos en la guarderfa.

Conflictos interpersonales: Si dentro de la vida íntima del trabajador existen presiones, y en el trabajo o en el clima en el que se desarrolla es negativo para la persona, ésta reaccionará con una conducta agresiva que originará conflictos interpersonales con los demás trabajadores, o específicamente con la figura de autoridad.

Un trabajo que proporciona satisfacciones al individuo lo mantiene contento, y aun cuando las presiones sean muchas si alguien llega a tener una actitud hostil para con él, podrá ser capaz de tolerarlo, e inclusive ayudarlo a entenderlo. Las relaciones interpersonales es lo que más ayuda a la mujer a tolerar la separación de sus hijos y a desempeñar su trabajo con eficiencia; de otra forma, la tensión de los hogares sería reflejada en el trabajo con los compañeros, lo que la induciría a ausentarse del lugar de labor o a evitar cualquier relación, lo que tiene importantes consecuencias en la producción.

El conflicto con la autoridad es bastante frecuente, ya que los jefes o supervisores son los que obligan al cumplimiento de los deberes, y eso choca con la tensión de la trabajadora o en sí de las personas desajustadas en determinado ambiente. A esto hay que agregar que es habitual que los empleados canalicen hacia la figura de la autoridad laboral,

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

buena parte de los sentimientos que desarrollaron hacia sus figuras de autoridad originales, o sea sus padres o esposos. Así, en ocasiones, la trabajadora será agresiva con su jefe, exclusivamente porque nunca resolvió el conflicto que tuvo con unos padres de trato rígido. Por supuesto, estos conflictos se facilitan cuando las figuras de autoridad adoptan actitudes rígidas e intransigentes. Este conflicto puede ser tal que se incluyan en él todos los trabajadores. Cabe mencionar que las tensiones interpersonales traen consigo una baja en la producción.

**Bajo rendimiento:** La gente descontenta, preocupada o insatisfecha en su trabajo labora mal y poco. Siempre buscará la forma de escapar y de liberarse de responsabilidades. Por otra parte, al estar distraída en sus problemas y por sus resistencias internas desarrolla una labor de baja calidad con equivocaciones y olvidos. Cuando los trabajadores están en contacto con el público, su mal rendimiento casi siempre se acompaña de malos tratos a las personas, como una forma de venganza por su insatisfacción.

Cuando no se trabaja con público, sino con niños, como en escuelas o guarderías, puede llegar a ocurrir que canalicen hacia ellos sus agresiones, dándoles malos tratos, castigándolos, haciendo discriminaciones entre ellos o rechazándoles, causando un profundo daño emocional no sólo para ellos sino también para los menores.

El bajo rendimiento en el trabajo significa pérdidas económicas para la empresa; eso también tiene un sentido vengativo hacia quienes el trabajador considera equivocadamente culpables de su situación.

**Destrucción de equipo y accidentes:** A veces, la agresividad provocada por múltiples causas y que genera insatisfacción se expresa en forma de destrucción del material y del equipo que se maneja a fin de producir, consciente e inconscientemente, un daño a la empresa; otras veces se canaliza en descuidos que pueden originar un accidente a un compañero; inclusive cuando internamente el individuo no se permite la destructividad hacia otra persona, entonces inconscientemente la voltea hacia sí misma y tiene un accidente; lo que le importa es echar fuera su destructividad como forma de desahogo, sin importar las consecuencias para ella o para los demás. Rayar las paredes o los muebles, no dejar bien colocadas las cosas con peligro de que se caigan y se rompan, perder o sacar los utensilios de trabajo, todo va en la misma línea destructiva de la mujer presionada en casa y en el trabajo.

**Trastornos neuróticos:** Cuando la frustración, la tensión emocional y el mal manejo de la agresividad y de la angustia no tienen alguna de las expresiones mencionadas, o cuando la estructura de la personalidad de la mujer está más dispuesta para ello, entonces lo que se presenta es el tras-

torno neurótico o el padecimiento psicosomático como la úlcera estomacal, hipertensión arterial y un sinnúmero de padecimientos que perjudican al individuo, a su familia y al trabajo.

Todas estas manifestaciones permiten apreciar la necesidad de crear en los centros de trabajo un clima de salud mental, que facilite el desarrollo de actitudes y valores constructivos en todos los integrantes de la empresa. Esto les permitirá un mejor manejo de sus propios problemas y desenvolver sus potencialidades creadoras y actitudes positivas hacia sus compañeros.

La creación de este clima de salud mental, para ser una realidad requiere tener en cuenta muchos aspectos, tanto internos de la empresa, como de todas aquellas prestaciones que nacen con el régimen de seguridad social en cuanto a las prestaciones en especie. Por su parte, dentro de la empresa deben existir ciertas técnicas a fin de hacer equilibrado el trabajo femenino, tales aspectos deben comprender:

Selección y reacomodo de personal. Lo mejor es empezar por seleccionar y reacomodar a las personas según sus intereses y aptitudes, buscando el sitio donde puedan rendir más. Si alguien tiene el tipo de inteligencia y los rasgos de personalidad adecuados para un puesto determinado, esa persona desarrollará una labor mejor y le dará satisfaccio-

nes; puede ser capaz para una actividad, y en cambio ser totalmente inepta para otra; entonces, lo importante es ubicarla en el sitio adecuado y lograr además el beneficio consiguiente para el trabajo de conjunto.

Las personas tienden a realizar con más entusiasmo una labor que les gusta y que no sólo es obligatoria. En el caso particular de la madre trabajadora resulta benéfico para ambas partes; esto es, tanto para la mujer como para el patrón, ya que si ella se siente a gusto con el trabajo no será simplemente una obligación, y pese a las tensiones que pueda despertar su maternidad será un gusto llegar a la oficina diariamente, inclusive el salir a trabajar llega a representar un descanso.

**Orientación psicológica.** Además de tratar de colocar a cada uno en el puesto idóneo es necesario orientar a los trabajadores y a las autoridades de un centro laboral para que hagan más conscientes las motivaciones de su conducta personal dentro y fuera del trabajo. Si se conoce mejor a uno mismo y se aprende a conocer a los demás, seguramente se llevará una relación más humana, más profunda; esto facilitará la comprensión y tolerancia hacia los otros y al mismo tiempo favorecerá la superación personal. La mejoría interna de una persona le permite mayor comunicación con sus compañeros, lo que redundará en un mejor entendimiento y colaboración.



En cuanto la persona conoce y se comunica más ampliamente con sus compañeros, les da un trato de personas y no de robots o de piezas de una maquinaria.

El trato humano de las trabajadoras entre ellas y con la autoridad permite un clima de respeto mutuo y el florecimiento de las iniciativas creadoras. Es importante que la empleada se sienta tomada en cuenta por sus jefes y superiores, que sea escuchada y que sea tratada con la consideración que su dignidad merece. La trabajadora, a su vez, responderá con mayor interés en su labor y mejor disposición para hacerlo bien, pues se sentirá identificada con sus otros compañeros y con las autoridades como miembro de un grupo que tiene una meta común que beneficiará a todos.

Sistemas de trabajo: Todos los sistemas de trabajo deben ser organizados pensando en que el hombre no es una máquina, sino una persona con necesidades de comprensión, de afecto y de reconocimiento; en otras circunstancias, el sistema de trabajo debe permitir la convivencia y comunicación entre las personas que laboran en una misma sección a fin de que se sientan vinculadas y aceptadas en su grupo.

El sistema laboral debe permitir los descansos racionales, un sistema justo de estímulos y una oportunidad de desarrollo de la creatividad.

También se deben involucrar disposiciones reglamen-

tarias que permitan a la mujer una seguridad en su empleo mientras cumpla con él sin que se altere el orden del centro de trabajo. Estas disposiciones serán internas y de acuerdo con las políticas de la empresa. Los sistemas de superación deben ser racionales y basados en la actitud constructiva y respetuosa de los superiores.

Los centros de trabajo deberán tener como valor fundamental la creación y el sostenimiento de un clima de afecto, respeto y confianza, así como la mejor disposición para el cumplimiento de los deberes. De este modo, el propio grupo rechazará a los que tienen actitudes mezquinas o negativas, para los cuales de todos modos encontrarán una oportunidad de liberarse de los trastornos que los llevó a tener esas actitudes, dándoles la oportunidad de ingresar a la población económicamente activa.

Si un ambiente de esta índole se proyecta fuera del trabajo, a la familia del trabajador y aun a la comunidad en general, el beneficio social será enorme.

Condiciones materiales del ambiente laboral: Un aspecto agradable e higiénico del ambiente, y la dotación del equipo necesario favorecerá la permanencia cómoda del trabajador. Si se siguen las recomendaciones de higiene industrial, se tendrá mayor tranquilidad y la satisfacción de saber que la empresa la cuida. Las condiciones adecuadas del

local y la autorización para que el trabajador le dé su sello personal a su lugar de trabajo contribuirán a que se sienta como si ese centro laboral fuera la prolongación de su casa y como si sus compañeros fueran parte de su familia.

Todas esas circunstancias y otras que puedan ser específicas para una situación determinada contribuirán a la humanización del trabajo, desterrando el robotismo que amenaza a los grandes centros de productividad. En contra de lo que se supone, no son las condiciones económicas las que hacen que una persona esté a gusto en su trabajo, pues día con día se comprueba que si no se corrigen los otros aspectos, la persona estará tan a disgusto que rechazará el trabajo, inclusive a pesar de los aumentos de sueldo.

Un centro de trabajo es como una familia: si los padres están mal, perjudican a los hijos, pero si los hijos tienen conductas anormales, también perturbarán la vida familiar.

Una gran parte ha sido lograda mediante el régimen de Seguridad Social, mismo que es aplicable a toda la clase trabajadora. Una prestación inestimable y que contribuye a la salud mental de las mujeres que trabajan es la guardería, que ayuda a que las madres puedan desenvolverse normalmente dentro de su centro de trabajo. Injusto sería que si se requiere el trabajo femenino, la mujer no tuviera este derecho.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

o que el patrón estuviera pagando un salario inmerecido.

Cada trabajador debe meditar que no vive aislado y que tiene la responsabilidad de cuidar su conducta hacia los demás, pues todo lo que hace o dice conduce a una consecuencia positiva o negativa; no es posible decir una palabra ni tener un gesto sin que se provoque una respuesta en los que nos rodean. Somos como espejos: por una parte, la luz que emitimos se refleja en los espejos de los demás, y al mismo tiempo la luz que nos envían se reflejará en nuestro espejo.

### 5.6.3 Ley del Seguro Social

Ya se analizaron dos de los aspectos fundamentales de la prestación de guardería o estancia infantil, ahora es necesario un análisis del régimen legal que contempla esta prestación.

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 obligaba a los patrones a proporcionar a sus trabajadoras el servicio de guardería para evitar el descuido de los hijos y proporcionar a la mujer tranquilidad mientras trabaja.

Debido al poco auge industrial y a la falta de reglamentación, la norma se cumplió en lo mínimo. Por ello, en 1961 se expidió el reglamento al artículo 110, obligando solamente a aquellos patrones que tuvieran a su servicio más de

cincuenta mujeres.

En 1962 se reformó la Ley Federal del Trabajo y en el Título V, dedicado al trabajo de las mujeres, en el artículo 181 cita: "Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias".

La obligación patronal la absorbe el Seguro Social sin perjuicio de que la misma empresa pueda tener su propia guardería, que en todo caso estará conforme lo dispuesto en el Reglamento para Guarderías del Seguro Social y los planes y programas de estudio de la Secretaría de Educación Pública.

Por su parte, la Ley del Seguro Social, en su capítulo VI, contempla a lo largo de nueve artículos el seguro de guarderías para hijos de asegurados, dando lineamientos generales; tiene como fin cubrir el riesgo de que la mujer que trabaja no pueda atender a sus hijos durante el tiempo laborable mientras los niños son pequeños.

La prestación debe cubrir todas las áreas de desarrollo infantil, incluyendo aseo, alimentación, cuidado, educación y recreación de los niños dentro de establecimientos e instalaciones especiales localizadas en las cercanías de los centros de trabajo, ya que el niño permanece en la guardería las horas de jornada de la mujer.

Por lo que toca a las cuotas serán cubiertas totalmente por el patrón, ya que hay que recordar que es una obligación patronal tendiente al mejoramiento de la situación obrera.

Por su parte, el Consejo Técnico del Instituto expidió el Reglamento e Instructivos para la Prestación de Servicios de Guarderías para Hijos de Aseguradas, publicado en el Diario Oficial de 13 de julio de 1981, y que contiene:

La completa facultad del Instituto para dictar las normas necesarias para la prestación de guardería, facultad que se le otorgó en virtud de que el Seguro Social sustituyó al patrón en el cumplimiento de determinadas obligaciones y protege a los hijos de las trabajadoras aseguradas, extendiendo la prestación a hijos de los asegurados cuando tienen la custodia de sus hijos menores por ser divorciados o viudos. El reglamento establece de igual forma que la prestación se otorgará desde que el niño tenga cuarenta y tres días de nacido hasta los cuatro años de edad. Ahora, debido a las reformas educativas se extiende el beneficio hasta que el niño cumple seis años a fin de atender dentro de la guardería al niño, proporcionándole educación preescolar para que al salir de la guardería pueda iniciar su educación primaria. Con ello no se quiere decir que dentro de las guarderías del Seguro Social deben existir aquellas que no proporcionan la educación preescolar, pero hoy en día la práctica ha demostrado

que son inoperantes.

Los servicios de guardería no consisten solamente en la guarda y custodia de los menores; por el contrario, deben procurar el pleno desarrollo del niño para facilitar su adaptación en la sociedad, al contar con personal especializado para la educación infantil, siguiendo siempre el sistema impuesto por la Secretaría de Educación Pública.

Los niños deberán ser inscritos en la guardería por los padres, presentando un examen médico realizado por médicos de la clínica de adscripción y con la documentación necesaria tanto de los padres como del menor. Esto se hace considerando que una guardería puede ser el centro de una epidemia si se aceptan niños con posibilidad de una enfermedad contagiosa.

Cuando los pequeños se encuentren enfermos se dará una suspensión temporal del servicio. Si la mujer no da aviso y no deja de llevar al menor, existe también el filtro médico por el que pasan diariamente los niños en el momento de llegar a la estancia; lo realiza un médico o enfermera para evitar el contagio a los demás pequeños y brindar así una mayor seguridad a las madres; es por lo mismo que también se establecen ciertas obligaciones para las madres, que tienden a proteger a los menores.

Por último, dentro del mismo reglamento, se contem-

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

plan las causas por las cuales la guardería está facultada para no admitir al menor y que son imputables a la madre, así como la forma para que los menores sean readmitidos, o en caso de suspensión definitiva impugnar la resolución.

Con lo anterior han quedado descritos en términos generales los lineamientos que establece el reglamento para la prestación de guardería, de donde es posible darse cuenta de la importancia del servicio, así como de la seguridad que se brinda a la mujer que no cuenta con el tiempo necesario para atender a sus hijos. Por lo que toca al bienestar y desarrollo de los pequeños, la guardería no es un ente aislado y ajeno a la integración familiar; por el contrario, es una institución aliada de la mujer para el normal desarrollo y adaptación de los hijos a su núcleo social.

En cuanto al instructivo para el uso de la prestación es particular y explícito, pues amplía los conceptos contenidos en el reglamento y se encuentra con más relación a la situación práctica.

Toma en cuenta y enumera los requisitos para la inscripción del menor y demás datos para la admisión diaria de los niños, el filtro cotidiano de salud y aquellos casos específicos en los que no se aceptará a los niños, ya que en algunas ocasiones, sobre todo cuando se trata de enfermedades no contagiosas, las mismas niñeras pueden proporcionar



medicamentos al menor, siempre con receta del médico familiar; los menores serán aceptados si la madre trabaja y lo serán durante el tiempo que dure la jornada, estableciendo un lapso prudente para dejar y recoger a los infantes.

Una medida de seguridad es que únicamente las personas autorizadas que muestren la credencial que la institución otorga serán las que puedan recoger a los menores, además siempre y cuando se presenten convenientemente. A la madre se le dan instrucciones precisas para que continúe en su hogar el trabajo realizado en la guardería.

También se hace una mención pormenorizada de las sanciones procedentes en caso de incumplimiento por parte de la madre, las cuales van desde la amonestación hasta la suspensión definitiva del servicio.

Tanto el reglamento como el instructivo tienen como fin primordial la salvaguarda de la niñez, así como brindar a la mujer trabajadora la seguridad de que sus hijos están en manos experimentadas, y que es la misma Ley quien se preocupa de sus hijos y quien les proporciona la atención que durante las horas de jornada ella no les puede brindar.

CONCLUSIONES .

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A través del desenvolvimiento histórico, la protección que se ha brindado a la mujer no ha sido con el objeto de minimizarla ante el hombre o ponerle en una situación de inferioridad, sino que encuentra su plena justificación en la atención a las funciones naturales de la mujer, específicamente en la de procreación, en virtud de la cual se reglamentó en la Constitución vigente desde su promulgación, una protección específica que tuvo como fundamento una serie de factores, que fueron analizados por el legislador para un lugar y momento histórico muy distinto del que se vive actualmente, motivo por el cual se ha suscitado una serie de reformas carentes de fundamento, ya que hoy se pueden combinar perfectamente la maternidad y el trabajo sin exponer a

ninguno de los dos.

- Si la Ley Federal del Trabajo surge como un estatuto protector de determinada clase social, las diferencias dentro de la relación laboral no deben hacerse patentes por ningún motivo, aplicando estrictamente la ley. Si cualquier persona puede ser sujeto del derecho del trabajo, como tal se le concede a la mujer la libertad de realizar cualquier labor, aunque en la práctica aparece una serie de limitantes de hecho en virtud del sexo, lo cual está fuera de los principios constitucionales, pues si una mujer se encuentra en actitud de desempeñar una determinada labor, nadie tiene la posibilidad de negarle el trabajo, ya que ante todo debe comprenderse que la mujer como sujeto del derecho laboral está facultada para que aplique en toda su extensión el estatuto laboral.

- Es la misma mujer quien tiene la posibilidad de defender los derechos que la ley le concede sin necesitar una representación, pues la propia sociedad le ha dado la facultad de ser sujeto de derecho en las mismas condiciones que los hombres ante cualquier autoridad, pues es un sujeto capaz de derechos y obligaciones. Los campos que abarca la absoluta igualdad de derechos son aún limitados, pero en materia procesal es absoluta esta igualdad.

- La mujer casada y con hijos ve alterado de una forma u

otra su trabajo, ya que si siempre ha sido una persona cumplida es lógico que cuando tiene hijos duplica su obligación; es por ello que la Ley Federal del Trabajo aclara todo lo relacionado con la remuneración del trabajo femenino. No se puede pedir un patrón tan altruista que perdone todas las vicisitudes que la mujer puede tener en virtud de la maternidad, es por ello que el salario femenino está sujeto a descuentos por faltas o retardos, como el del varón.

- En cuanto a la retribución del trabajo extraordinario se pueden citar dos cosas: primero, a la embarazada se le prohíbe terminantemente trabajar tiempo extra, por tanto, no se le deberá ninguna retribución, pero segundo, una operaria que no se encuentra en estado de gravidez está en posibilidad de trabajar tiempo extra, mismo que se le remunera tal y como marca la ley. Esto es aplicable, sobre todo, cuando se habla de mujeres que se desenvuelven en ciertas profesiones.

- La vida prenatal da la pauta para la vida extrauterina, y definitivamente la actitud adoptada por la mujer durante el embarazo va a repercutir en el producto para toda su vida futura; es por ello que se hace hincapié dentro de la ley de que la embarazada no deberá realizar labores que pongan en peligro su vida o la del feto; el legislador va más allá aclarando que el daño puede ser tanto físico, como psicológico. En ello se ve un gran adelanto, pues es menester re-

cordar que cuando se hizo la ley, la psicología no tenía el auge que ha tomado en los últimos tiempos.

- El embarazo como estado físico no tiene las mismas manifestaciones en todas las mujeres. La intención del legislador al respecto, es cuidar tanto de la madre como del hijo, pero es poco concreto al tratar de encuadrar todos los embarazos en el mismo tipo de sintomatología. La medicina moderna ha llegado a la conclusión de que durante el embarazo la mujer debe continuar con su vida normal, por ello, si a lo largo de su vida ha trabajado, no tiene por qué cambiar su ritmo actual al encontrarse embarazada, por eso si la protección a la madre trabajadora es un gran logro, bien podría tener un carácter más enunciativo y menos limitativo..

- Todas las prohibiciones contenidas en el artículo 166 de la ley están en relación a un cuadro general y a un período determinado, pero como ya se vio, la función de la maternidad no termina con el parto mismo, sino que continúa por un largo lapso, llamado maternidad activa. La ley únicamente contempla embarazo, parto y lactancia, y no hace ninguna alusión a las responsabilidades de la mujer después del alumbramiento.

- La protección legal para la mujer demuestra la preocupación social por el bienestar de la infancia y de la familia como núcleo de ella misma. En la actualidad, gracias a los

avances médicos, son conceptos que caen en desuso. Los patrones hacen cumplir la ley; por ello a muchas mujeres se les niega la oportunidad de realizar el trabajo a que están habituadas, por esa razón la ley no debía ser tan tajante y dejar a la mujer en posibilidad de desarrollar las labores que ella y que su médico consideren pertinentes.

- La ley reglamenta los lapsos de descanso pre y posnatales, sin embargo, se impone una reforma a la ley, que ya se da en la práctica y que consiste en unir ambos períodos, y que la futura madre haga uso de ellos en la forma que más le convenga; esto es, que dependiendo de su estado será ella quien decida cuándo deja el trabajo para prepararse para el alumbramiento. Respecto a ello se puede tomar punto de partida lo que estatuyen las diversas leyes que se analizaron en su momento.

- La Ley Federal del Trabajo debe ser más explícita en cuanto al pago de las prestaciones en los descansos pre y posparto y durante la lactancia, ya que realmente es la Ley del Seguro Social la que lo aclara sometiéndolo a los convenios celebrados con el patrón, concepto del cual carece totalmente la Ley Federal del Trabajo. Por ello se considera pertinente, como se citó al tratar el tema en el cuerpo del presente trabajo, que se contemple cuál será la situación específica de la mujer y ante quién debe recurrir para el cumplimiento de la prestación.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- Los dos periodos de lactancia que establece la ley son inoperantes en la actualidad; es absurdo que media hora sea suficiente para que una mujer dé de comer a un bebé de dos meses. Aquí realmente se requiere una actualización que conceda a la mujer, como una prestación con límite de tiempo, la oportunidad de concluir su jornada una hora antes de su salida normal, ya que de hecho es lo que se da en la práctica.

- La labor de concientización entre las madres trabajadoras para que no abusen de la prestación de guardería, abandonando durante más tiempo del normal a los hijos para disponer de horas libres en beneficio propio es uno de los problemas al que hay que dar una rápida solución, pues por importantes que sean sus ocupaciones no deben ser canjeadas por sus hijos, negándoles su derecho y necesidad de retenerlos con ellas, ya que es indispensable el cariño y seguridad que sólo las madres pueden darles en el seno del hogar por muy modesto que sea. Es necesario hacer una labor social intensiva con la colaboración de las autoridades de los organismos donde existen guarderías, para que de inmediato se intensifique la concientización entre las madres trabajadoras, y se liberen de sus intereses personales y de su egoísmo a fin de que planeen con más conciencia su familia, pensando en el bienestar biopsicosocial y en la educación integral de sus hijos.



- Todas y cada una de las prestaciones que contempla la Ley Federal del Trabajo para las madres trabajadoras tienen como finalidad la protección a la maternidad y a la infancia, pero desgraciadamente existen muchas mujeres que se aprovechan de lo estatuido y tratan de encontrar la forma de sorprender al patrón restando a la ley el primordial fin que persigue. Al mismo tiempo que existe tanta protección debe haber una forma más concreta de aplicación que, en última instancia, puede ser mitigada con el reglamento interior de trabajo de cada empresa.

**BIBLIOGRAFIA**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1. Benson, C. et al "DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO GINECOOBSTETRICOS", Editorial El Manual Moderno, S A de C V, Segunda edición, México, DF (1981)
2. Bigg M. L "BASES PSICOLOGICAS DE LA EDUCACION", Editorial Trillas. Primera edición, México; DF (1976)
3. Cayazos Flores, B "35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL", Editorial Trillas, Tercera edición, México, DF (1983)
4. Civita, V. Editor "ENCICLOPEDIA DE LA VIDA". Editorial Civita Víctor Abril, Tomos I, III y V, México, DF (1972)
5. De Buen L. N "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, Cuarta edición, Tomos I y II, México, DF (1981)
6. De la Cueva, M "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa. Sexta edición, Tomos I y II, México, DF (1981)

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

7. Drumel, J, et al "ESA PERSONA LLAMADA NIÑO", Editorial Teide, Primera edición, México, DF (1981)
8. Geral, F A "FUNDAMENTOS DE PSICOLOGIA", Editorial Trillas, Primera edición, México, DF (1974)
9. Giorgi, P. di "EL NIÑO Y SUS INSTITUCIONES", Editorial Roca Pedagogía. Primera edición, México, DF (1983)
10. Guerrero López, E "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, Tercera edición, México, DF (1967)
11. Margadant, S. et al "DERECHO ROMANO", Editorial Esfinge, S A, Séptima edición, México, DF (1979)
12. Myrdal Alva, et al "LA MUJER Y LA SOCIEDAD CONTEMPORANEA", Ediciones Península, Edición Única, Barcelona (1969)
13. Rousseau, J J "EMILIO O DE LA EDUCACION", Editorial Porrúa, Colección Sepan Cuántos, 165, Tercera edición, México, DF (1975)
14. Sánchez Medal, R "LA REFORMA DE 1975 AL DERECHO DE LA FAMILIA", Segunda edición, México, DF (1975).
15. Tannenbaun, A S "PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION LABORAL", Cfa Editorial Continental, S A, Primera edición, México, DF (1975)
16. Trueba Urbina, A "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, Sexta edición, México, DF (1981)
17. Varios "BIENESTAR EMOCIONAL EN GUARDERIAS", Dirección General y Consultiva de Servicios Sociales, IMSS. México, DF (1976)

18. Varios "PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA VIDA ECONOMICA DEL PAIS", INET, Congreso del Trabajo. México, DF (1975)
19. Revista de la Organización Internacional del Trabajo Notificada por México, Números 1 y 2, México, DF (1963)
20. Revista Mexicana del Trabajo "EL PROGRESO DE LA MUJER", Tomo V, México, DF (1957)
21. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Editorial Porrúa, Sexagesimaquinta edición, México, DF (1979)
22. Cavazos Flores, B, et al "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA", Editorial Trillas, Decimocuarta edición, México, DF (1983)
23. Moreno Padilla, J "LEY DEL SEGURO SOCIAL", Editorial Trillas, Séptima edición, México, DF (1981)
24. Trueba Urbina, A, et al "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970", Editorial Porrúa, Quincuagésima edición, México, DF (1983)

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**