320809
73
2 F1

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

PROPUESTAS LEGISLATIVAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESTADO DE PREÑEZ

T E S I S

Q U E P R E S E N T A :

ROSA MARIA MENDEZ MEJIA

P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E :

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

ASESOR DE TESIS: LIC. SAMUEL ALVAREZ GARCIA

MEXICO, D. F. 1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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 está 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.

C A P I T U L A D O

PROLOGO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES..... 1

1.1. DEFINICION DE PATRON 1

1.2. CONCEPTO Y DEFINICION DE TRABAJADOR 4

1.3. DEFINICION DE ESTADO DE PREÑEZ 6

1.4. CONCEPTO Y DEFINICION DE SEGURIDAD SOCIAL 8

1.4.1. DEFINICION DE RIESGO DE TRABAJO 10

a) ACCIDENTE DE TRABAJO.

b) ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1.5. CONCEPTO DE INCAPACIDAD 17

1.5.1. INCAPACIDAD TEMPORAL 17

1.5.2. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL 18

1.5.3. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL 18

1.6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES 19

1.7. DEFINICION DE SANCION 21

CAPITULO II. PROYECCION HISTORICA LEGISLATIVA SOBRE LA MUJER 22

2.1. CONFERENCIA DE BERNA 24

2.2. CONFERENCIA DE WASHINGTON 26

2.3. LA MUJER EN LA EPOCA PRECOLONIAL 35
a) LOS AZTECAS.
b) LOS MEXICAS.
2.4. LA MUJER EN LA EPOCA COLONIAL 37
2.5. LA MUJER EN LA EPOCA INDEPENDIENTE 38
2.6. LA MUJER EN LA EPOCA REVOLUCIONARIA 39
2.7. CONSTITUCION DE 1917 40
2.8. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 41
2.9. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 43
2.10. REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1974 45

CAPITULO III. MARCO JURIDICO DE LA MUJER EMBARAZADA..... 47
3.1. CONSIDERACIONES GENERALES 47
3.2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 50
a) DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN ESTADO DE GESTACION.
b) OBLIGACIONES PATRONALES
3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 56
I. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.
II. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.
III. OBLIGACIONES PATRONALES.
3.4. RIESGOS PROFESIONALES 61
3.5. SEGURIDAD JURIDICA DE LA MUJER EN ESTADO DE PREÑEZ 74

3.6. SANCIONES ECONOMICAS APLICABLES AL PATRON .. 75
3.7. LEY DEL SEGURO SOCIAL 77
a) NATURALEZA JURIDICA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
b) OBLIGACIONES PATRONALES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR.
c) REGIMEN OBLIGATORIO.
3.8. SANCIONES ECONOMICAS APLICABLES AL PATRON ... 84

CAPITULO IV. REFLEXIONES Y PROPOSICIONES SOBRE LA TRABAJADORA EN ESTADO DE PREÑEZ, CONSIDERANDO EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A" 85
4.1. FACTORES BIOLOGICOS 85
4.2. FACTORES PSICOLOGICOS 88
4.3. FACTORES SOCIALES 92
4.4. FACTORES ECONOMICOS 95
4.5. AMPLIACION DE LOS DERECHOS DE LA TRABAJADORA EN ESTADO DE PREÑEZ 98
4.6. DELIMITACION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE PREÑEZ 100
4 7. MODIFICACION A LAS SANCIONES ECONOMICAS PATRONALES 103

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

PROLOGO

Considerando que la mujer debe ocupar un espacio integro dentro del mundo en que vivimos, muy especialmente aquellas del sector laboral, por ello nuestra inquietud es demostrar supuestos legislativos que beneficiarían a la mujer trabajadora, muy particularmente las que gozan de estar en estado de gestación.

Cada vez es mayor el número de mujeres que se incorporan a la población económicamente activa y se colocan en el rango de mujer trabajadora, no obstante que nuestra legislación laboral la protege, en relación al estado natural de gestación, la considero deficiente, porque no hay una seguridad social confiable para su bienestar social y en consecuencia para el producto de la concepción, quien también tiene derecho a nacer sano, procreándose en un ambiente de higiene y salubridad.

Hoy en día, la mujer está expuesta a diversas substancias tóxicas, que agravan su estado físico, mental y psicológico, dichos trastornos son producidos generalmente por no haber un control de medidas pertinentes y adecuadas para proteger el estado de gestación de la misma.

En virtud de lo expuesto, dicha inseguridad social, se refleja en los riesgos de trabajo, que tiende a la posibilidad de sufrir, y que la Ley Federal del Trabajo no hace mención, ya que únicamente contempla los riesgos de trabajo en forma general y enfocada al varón, sin considerar que la mujer siempre ha tenido participación en esta rama, pero en distintos enfoques, es decir, desde tiempos pasados era latente su participación dedicándose a la

PROLOGO

Considerando que la mujer debe ocupar un espacio integro dentro del mundo en que vivimos, muy especialmente aquellas del sector laboral, por ello nuestra inquietud es demostrar supuestos legislativos que beneficiarían a la mujer trabajadora, muy particularmente las que gozan de estar en estado de gestación.

Cada vez es mayor el número de mujeres que se incorporan a la población económicamente activa y se colocan en el rango de mujer trabajadora, no obstante que nuestra legislación laboral la protege, en relación al estado natural de gestación, la considero deficiente, porque no hay una seguridad social confiable para su bienestar social y en consecuencia para el producto de la concepción, quien también tiene derecho a nacer sano, procreándose en un ambiente de higiene y salubridad.

Hoy en día, la mujer está expuesta a diversas substancias tóxicas, que agravan su estado físico, mental y psicológico, dichos trastornos son producidos generalmente por no haber un control de medidas pertinentes y adecuadas para proteger el estado de gestación de la misma.

En virtud de lo expuesto, dicha inseguridad social, se refleja en los riesgos de trabajo, que tiende a la posibilidad de sufrir, y que la Ley Federal del Trabajo no hace mención, ya que únicamente contempla los riesgos de trabajo en forma general y enfocada al varón, sin considerar que la mujer siempre ha tenido participación en esta rama, pero en distintos enfoques, es decir, desde tiempos pasados era latente su participación dedicándose a la

agricultura, posteriormente a la pintura, hasta que se introdujo al trabajo industrial.

De esta forma el sexo femenino al transcurso del tiempo se ha ido incorporando al sector competitivo de producción en los diversos campos de acción, que estaban reservados sólo para el hombre, no obstante la realización de la mujer no se concluye con el hecho de ser sujeto activo de la sociedad, sino también integrarse a la sociedad y desempeñar el rol de madre, procurando el bienestar tanto de ella como de su descendencia.

Por tanto, la seguridad social que tiene derecho a gozar, se concretiza principalmente en tomar las medidas adecuadas de salubridad e higiene, así como medidas de carácter preventivo de los posibles riesgos de trabajo, aunado a esta deficiencia legislativa, es de vital importancia contemplar el papel que juega el patrón en relación al incumplimiento de sus obligaciones, en relación a la trabajadora embarazada; ante dichas circunstancias nos permitimos proponer una modificación y adición legislativa, que contemple una sanción de carácter económico al patrón que no cumpla sus obligaciones.

Proponemos además, que dentro del Título Quinto, denominado Trabajo de Mujeres, se contemple no únicamente el estado que guardan éstas frente al patrón, sino también consagre los riesgos de trabajo que podrían sufrir con motivo de las actividades que desempeñan dentro de su cargo, en forma general, con la finalidad de lograr un cuerpo legislativo que se adecúe a los avances jurídicos y sociales del país, tomando en consideración que el nuestro es líder en América Latina en lo que se refiere a disposiciones legislativas.

INTRODUCCION

Para hacer efectiva cualquier relación de trabajo es necesario la presencia de dos sujetos denominados: patrón y trabajador.

Particularmente trataremos la relación laboral que guarda la mujer embarazada, respecto a la seguridad social, en función a los riesgos profesionales, que puede correr dentro del ejercicio o con motivo del desempeño de sus labores, tales como accidente de trabajo y enfermedad profesional; derivándose como consecuencia una incapacidad que puede ser temporal, permanente parcial o permanente total. Para ello es necesario que tanto el patrón como el trabajador en general, conozca sus derechos y obligaciones para hacer efectivo la eficaz aplicación de las disposiciones legales, o bien la aplicación de la sanción correspondiente por inobservancia de los preceptos legales que consagra la Ley Federal del Trabajo. Todos estos puntos se conceptúan en el primer capítulo de nuestra tesis.

En el segundo capítulo, se exponen las raíces históricas de trascendencia nacional como internacional, en relación a las medidas proteccionistas y disposiciones que se promulgaron para custodiar la situación jurídica de la mujer en estado de preñez. Manifestándose los preceptos legislativos del Continente Europeo, Americano, mencionando los primeros países latinoamericanos que protegieron a la mujer, como son entre otros: Cuba, Chile, Perú, Ecuador, etc., hasta llegar a México, desglozando de él los antecedentes legislativos desde la época precolonial como colonial, logrando recopilar las últimas reformas constitucionales.

En el tercer capítulo se hace mención del fundamento legal que protege a la mujer embarazada, contemplando en primera instancia, la Ley Suprema resaltando los derechos de la trabajadora preñada, así como las relaciones patronales en relación a ella. En segundo término se prevee todas las disposiciones que contiene la Ley Federal del Trabajo con respecto a los derechos y obligaciones de las trabajadoras y en consecuencia las obligaciones patronales. De la misma manera se fundamenta los riesgos profesionales derivados de la realización de una actividad laboral, y como consecuencia se analiza la seguridad social de la trabajadora; así mismo, se establecen los artículos que impugnan sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones citadas que debe cumplir el patrón. Y por último en la misma secuencia se estudia la Ley del Seguro Social, con el afán de indagar sus facultades y prestaciones para hacer posible la seguridad social.

En nuestro último capítulo se reflexiona sobre todos aquellos factores posibles que de alguna manera interfieren en el desenvolvimiento de la mujer en la vida actual; así como también se hace referencia de algunas proposiciones que podrían mejorar las condiciones de la trabajadora en estado de gestación.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

El estudio de nuestro tema, contiene una serie de elementos, que es necesario precisar la conceptualización de cada uno de ellos, basándose en definiciones de diversos autores que son en muchos casos confusos y hasta contradictorios, por lo que debemos estudiarlos con afán de investigación, pero con la debida reserva.

1.1 Definición de Patrón.

Dentro de la relación laboral, uno de los sujetos que hacen posible dicho vínculo, es el patrón; a quien también se le puede denominar: patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, jefe, etcétera; sin embargo el más divulgado es patrón.

"La palabra patrón, deriva del latín `pater onus´, que quiere decir carga o cargo del padre"(1). Dicha terminología es proyectada en nuestra Ley Laboral vigente, ya que nos determina la relación subordinante entre patrón y trabajador, siendo éste quien marca la directriz y medidas de las actividades del trabajador.

Según el maestro Alberto Briseño, nos dice: "Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o

(1) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo; Edit. Harla, México, 1985, p. 154.

más trabajadores"(2). Acentuando así una de las consecuencias derivadas del trabajo manifestada en la obtención de beneficios, única y exclusivamente para el patrón.

El preceptor Ernesto Krotoschin, define al dador de trabajo como : "La persona que ocupa a uno o varios trabajadores"(3). Es tan amplia dicha definición, que bien patrono podría ser una persona física o moral, una persona de carácter privado o un ente público.

El catequista Guillermo Cabanellas, considera que "... el patrón es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador."(4). Esta definición le acentúa al patrón, un carácter de colaboración en la producción, es decir lo configura como jefe principal conjuntamente con los trabajadores, desempeñando ciertas funciones o actividades.

Nuestra Ley Laboral también nos define al patrón en su artículo 10, párrafo I, de la siguiente forma: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Consideramos que dicha definición es una de las más acertadas: el único elemento que le faltaría es la existencia de un contrato, ya que con éste, justificaría su causa legal.

(2) Briseño Ruiz, Alberto. Ob. Cit p. 155.
(3) Krotoschin, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo. Edit. Depalma, Buenos Aires, 1950, p. 37
(4) Enciclopedia Jurídica. OMEBA, Tomo I, Edit. Driskill, S.A., Argentina, 1982, p. 163.

Expuestas y analizadas algunas definiciones de diversos autores conceptuamos al patrón como:

Aquella persona física o moral que tiene la facultad de condicionar al trabajador diversas actividades laborales a cambio de un sueldo a favor del trabajador, bajo la celebración de un contrato; ya sea en forma escrita o verbal.

De tal concepto se desprende tres elementos fundamentales:

1.- Patrón siempre será persona física o moral;

2.- Es la persona que condiciona al trabajador;

3.- Su existencia se basa en una relación contractual, ya sea en forma escrita o verbal.

La figura de patrón y trabajador es indispensable para hacer efectivo la relación laboral, y con el objeto de tener más conciencia sobre los sujetos mencionados, en nuestro siguiente punto a desglozar analizaremos detalladamente el concepto de trabajador y haremos un estudio comparativo con respeco a los elementos que hacen posible la distinción entre la figura de patrón y trabajador.

1.2. Concepto y Definición de Trabajador.

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etcétera. El sinónimo que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El maestro Alfredo de la Cruz, nos dice: "Trabajador es toda persona que entrega a otras su fuerza de trabajo a cambio de un salario"(5). Concepto bastante concreto pero muy realista, ya que menciona la característica fundamental del trabajador respecto a la percepción de cierta cantidad de dinero, a cambio de un trabajo.

El concepto más completo, es el que la propia Ley Federal del Trabajo nos ofrece en su artículo 8, que a la letra dice: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado. De este concepto se desprenden cuatro elementos fundamentales:

[...] "El trabajador siempre será una persona física.
Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
El servicio ha de ser en forma personal.
El servicio ha de ser de manera subordinada"(6). [...]

(5) De la Cruz Gamboa, Alfredo. Elementos Básicos de Derecho Laboral: Edit. Mexicana, S.A. México, 1983, p. 28.
(6) Dávalos, José Derecho del Trabajo; 3 ed.Edit. Porrúa, México, 1990, p.90.

De acuerdo con el concepto que nos da la Ley Federal del Trabajo, resumimos que trabajador es: Toda persona física, que tiene por objeto la prestación de servicios de carácter personal y subordinada en beneficio a persona física o moral.

Se dice que el trabajador puede ser únicamente persona física, ya que su existencia es palpable por los sentidos, además goza de varios atributos, los cuales hacen una notable distinción en relación a la persona moral; tales como:

1.- Nombre

2.- Domicilio

3.- Estado Civil

4.- Nacionalidad

5.- Patrimonio

6.- Capacidad de goce.

Con respecto a la prestación de sus servicios, se dice que es de carácter personal y subordinada puesto que lo ejecuta en una forma individualmente física, beneficiando al patrón, el cual como ya se había comentado puede ser persona física o persona moral.

1.3. Definición de Estado de Preñez.

Existen diferentes denominaciones con respecto al estado de preñez, tales como: estado de embarazo, estado de gestación o simplemente embarazo.

El embarazo es el periodo comprendido desde la fecundación del óvulo hasta el parto, que en términos generales "dura aproximadamente 280 días, diez meses lunares (ciclos de 28 días) nueve meses solares (de 30 días) o cuarenta semanas"(7).

En los diferentes tratados de obstetricia se define el embarazo o gestación como "...el estado en que se encuentra la mujer que ha sido fecundada, mientras se efectuó el desarrollo del Huevo."(8). Semejante definición podemos así mismo aceptarla en medicina legal.

El ponente Alfredo Quiroz afirma que el embarazo, "Es el período comprendido desde la fecundación hasta el parto"(9); por ello, tanto del punto de vista medicinal, como legal, el estado de preñez es una etapa exclusiva de la mujer, que se inicia con la fecundación, es decir, cuando funcionan los gametos femeninos y masculinos en la trompa de falopio, y termina con el parto, fenómeno por medio del cual se expulsa del útero el producto maduro.

---

(7) Higashida Hirosa, Bertha Toshiko. Ciencias de la Salud; 2 ed. Edit. McGraw Hill Interamérica de México, S.A. México, 1990, p. 219.

(8) Torres Torina, José. Medicina Legal; 8a. ed. Edit. Méndez, México, 1980, p. 148.

(9) Quiroz Cuarón, Alfonso. Medicina Forense; 6a ed. Edit. Porrúa, S.A. 1990, p. 674.

Por tanto el estado de preñez, es la fecundación del óvulo femenino durante un lapso de nueve meses.

Comprendida la definición de estado de preñez, conciliamos la idea que es un momento muy importante para la mujer, como madre y como trabajadora, ya que a través de esta faceta, se hace posible la proyección de la mujer, no solamente en el ámbito social sino también en el ámbito laboral.

Por ello es de gran trascendencia, que se haga efectivo todas las medidas de seguridad de carácter social, las cuales no únicamente es a beneficio del trabajador en general sino también del propio patrón.

En conclusión, nos permitimos determinar que el estado de gestación de la mujer trabajadora es un gran avance en relación a los fines propios de la sociedad, en cuanto a los alcances de lograr un mayor número de población económicamente activa.

En nuestro siguiente punto a desglozar estudiaremos el concepto de seguridad social, analizando las opiniones de diversos autores como lo son del catedrático Ramón Gómez, Poblete Troncoso, Miguel García Cruz, etc.; que en conjunto hacen un breve análisis de los alcances y beneficios de la Seguridad Social.

Asimismo exponemos nuestra definición, como en los anteriores elementos de nuestra tésis; con el afán de interpretar los diversos criterios expuestos y expresar nuestro entender.

1.4. Concepto y Definición de Seguridad Social.

Todo ser humano, incluyendo al trabajador sea de sexo femenino o masculino, debe gozar de un amparo y protección adecuado a sus necesidades, dentro del ámbito de aplicación de la seguridad social, la cual no está limitada a un grupo social determinado, sino que protege a la sociedad en general.

De acuerdo al catedrático Ramón Gómez: "La seguridad social nace de realidades sociales y de necesidades económicas del individuo se traduce en una unidad universal de protección biosocioeconómica"(10). Dicha definición, hace mención de cuáles son los factores que motivan la función de la seguridad social; sin embargo no exclaroce en qué consiste.

El maestro Poblete Troncoso, nos dice: "La seguridad social es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por sus derechos inalienables que le permiten una mayor vida cultural, social y del hogar"(11). Consideramos que es una definición concreta y acertada, ya que expresa el objeto consistente en una protección, destinado a cualquier ser humano, permitiéndonos asimilar el objetivo de la seguridad social, en relación a tener una mejor vida tanto en los

(10) Gómez, Ramón. Convivencias Interamericanas de Reciprocidad de Prestaciones de Seguridad Social; México, 1951, p.9.

(11) Poblete Troncoso, Moisés. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile; Edit. Jurídica, Chile 1949, p.10.

ámbitos cultural y social, como en el hogar. Sin embargo, consideramos que la seguridad social no únicamente abarca los riesgos profesionales y sociales, "...sino todos los elementos materiales que permiten el desarrollo armónico de la persona."(12). Como son las prestaciones en servicio y en especie.

Es el ponente Miguel García Cruz, quien amplía aún más el objeto de la seguridad social, diciéndonos "La seguridad social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar los riesgos comunes de la vida y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad"(13). Dentro de esos riesgos comunes, no únicamente se refiere a los riesgos profesionales, sino también a los riesgos que puede sufrir cualquier persona, ya sea sujeto activo o inactivo.

Francisco José Martone, nos manifiesta cuál es su sentir respecto a la seguridad social de la siguiente forma: [...] "es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura; de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es luchar contra la miseria y la desocupación. En fin es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo (enfermedad, vejez, accidente) pérdida del salario (paro forzoso, invalidez); procurando proteger la integridad física orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola, cuando se ha perdido; manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia [...](14).

(12) Poblete Troncoso, Moisés. El Derecho del Trabajo y Seguridad Social en Chile; Edit. Jurídica, Chile, 1949. p. 10.

(13) García Cruz Miguel. La Seguridad Social. Edit. Mexicana, México, 1951, p. 30 y 33.

(14) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales; 2a. ed. Edit. Harla, México 1987, p. 15.

Esta extensa explicación del expositor Francisco José Martone, nos hace reflexionar qué tan amplio son los patrones, que abarca la seguridad social así como la efectiva aplicación de la misma. Así mismo, se asimila cuáles son los objetivos y objetos de la seguridad social; su único defecto es ser muy amplia para poder catalogarla como definición, mas bien, se podría considerar como un breve análisis de lo que es la seguridad social.

En resumen y tomando en consideración las diversas definiciones y conceptos, anteriormente analizados, consideramos que la seguridad social es:

El conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones, que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia, que pudiera sufrir y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.

1.4.1. Definición de Riesgo de Trabajo.

Por el hecho de estar laborando, los trabajadores en el centro de trabajo correspondiente, necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias que manejan y tanto las primeras, como las segundas, pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, llegando a ocurrir también esto último por el medio en que se labora, bien por la naturaleza del ambiente que se respira, la capacidad de luz que se recibe, la temperatura del lugar o por otras causas similares. En todos estos casos se ha considerado que la lesión orgánica, al reducir la capacidad de trabajo, temporal o definitiva, produce en el trabajador una disminución en sus aptitudes, conformando la figura de riesgo de trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 473, define el riesgo profesional, como aquel a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellos.

Desde luego, se trata de dos tipos de daños al organismo: uno instantáneo y otro progresivo, siendo el primero consecuencia de los accidentes, y el segundo de las enfermedades profesionales.

La teoría del riesgo profesional se basa en las siguientes premisas:

1a. La relación de causalidad entre el trabajo y el accidente o la enfermedad; uno y otro tienen que ser con motivo o en ejercicio del trabajo. No importa que la relación de causalidad sea mediato o inmediato, directa o indirecta, basta que el trabajo opere como fenómeno generador de los trastornos o de la lesión orgánica.

2a. La objetividad de la relación entre el hombre trabajador y las instalaciones destinadas por el patrón a la realización de los fines de la empresa.

3a. Si la causa determinante del daño que sufre el hombre, fue creada por la empresa, ésta tiene que responder de él, haya o no culpa del patrón; sean o no perfectas las instalaciones; se hayan llevado o no a cabo conforme a las exigencias de las técnicas.

4a. La culpa del trabajador constituye un riesgo de la explotación de la

misma, por las condiciones de ejecución del trabajo que impone y que tiene el efecto de eliminar de la conciencia del hombre las nociones de preocupación, de peligro, etcétera.

5a. Cuando las fuerzas de la naturaleza, hechos insuperables o imprevisibles, guardan alguna relación con la empresa o son utilizadas por ella, o sirven de marco al trabajo y son la causa de los infortunios, generan la responsabilidad del patrón.

Basándonos en las premisas que conforman la teoría de riesgo de trabajo, podemos definirla como:

Alteraciones al organismo, ya sea en forma instantánea o progresiva que sufre el trabajador en ejercicio de sus tareas encomendadas, provocadas por negligencia o causa de fuerza mayor, o por el simple ejercicio de sus labores, manifestándose en accidentes o enfermedades profesionales.

a) Accidente de Trabajo.

Se deberá entender por accidente de trabajo "... bien sea el suceso eventual que altera el órden regular de la obra del entendimiento o del esfuerzo humano en la producción de riqueza o bien la indisposición que repentinamente priva del sentido, o movimiento a quien aplica su esfuerzo a la producción de riqueza o a una obra del entendimiento."(15).

(15) Enciclopedia Jurídica, OMEBA: Tomo I. Edit. Driskill S.A. Argentina, 1982. p. 163

Así lo conceptúa la Enciclopedia Jurídica OMEBA, es decir, el accidente de trabajo, sea cualquiera la causa que lo origina, priva del sentido o del movimiento a quien lo sufre. Dicho concepto carece de un criterio jurídico, ya que no menciona la fundamentación laboral, esto es, no especifica en forma clara que el accidente de trabajo es derivado de un riesgo profesional por la realización de cierta actividad encomendada en función a sus tareas laborales.

Es el maestro Unsain, quien nos determina que el accidente de trabajo, es el nexo de causalidad, que hay entre realización de un trabajo y el posible riesgo llamado accidente de trabajo, del que está expuesto el trabajador.

Por tanto el accidente de trabajo "...sé caracteriza, pués, por la instantaneidad, o sea por la acción repentina de una causa exterior que provoca una lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior a la muerte, producida en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. También incluye el legislador expresamente como riesgo profesional los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo de éste a aquél."(16). Dicho autor se basó y plasmó sus ideas conforme al artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Accidente de trabajo, es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

(16) Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho de Trabajo; 6a. ed. Edit. Porrúa. México, 1979, p. 232.

Quedan incluidos en la definción anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y éste a aquél. En primera instancia porque nos dice, que accidente de trabajo es toda lesión orgánica, ciertamente lo es, pero ésta a la vez, tiende a tener diversos grados de gravedad, del cual no existe ninguna clasificación de carácter legal. Con respecto a los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, generalmente es difícil aplicar dichas situaciones, en relación a la presunta responsiva por parte del patrón, fundamentando su negativa a la efectiva comprobación que el trabajador prueba. Pensamos que "...los accidentes de tránsito aumentarán el número de conflictos, pues se presta a una mayor simulación o una negativa patronal mientras no exista la justificación precisa de que el trabajador de trabajo o viceversa."(17).

Sin embargo no todo es negativo o indefinido, con respecto al concepto de accidente de trabajo, en nuestra Ley Laboral; consideramos que un buen acierto, es la circunstancia señalada, repentinamente, ya que para efectos teóricos, es un término bien aplicado para poder identificar la terminología accidente con respecto a enfermedad profesional.

Tomando en consideración las definiciones analizadas, los accidentes de trabajo tienen tres elementos indiscutibles:

1. La causalidad (causa exterior).
2. La lesión corporal es visible por los sentidos.
3. El tratamiento es por vía quirúrgica.

(17) Guerrero, Euquerio. op. cit., p 233.

b) Enfermedad Profesional.

La diversidad de definiciones y conceptos sobre enfermedad profesional es incontable, sin embargo, para fines comparativos de criterios jurídicos con respecto a enfermedad profesional, señalaremos las siguientes:

Para Unsain son los contraídos a "Consecuencia del ejercicio de una profesión"(18). Es un concepto bastante breve, no determina, en forma precisa, lo que es una enfermedad profesional, se debe tomar en cuenta los diversos factores y elementos que influyeron en la realización de un trabajo; tales como materias tóxicas, medidas de prevención e higiene, etc.

Antokoletz dice que "Son aquellas cuyo origen se debe exclusivamente al trabajo de la víctima en la profesión que ejerce"(19). Concepto que al igual que el anterior, no precisa los factores y elementos que origina las enfermedades profesionales.

El Artículo 475 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos dice: Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. Consideramos que el citado concepto, reúne todos los elementos necesarios para poder entender qué es enfermedad profesional. Como su nombre lo dice, es un trastorno psicobiológico, que sufre el trabajador por el simple transcurso

(18) Enciclopedia Jurídica, Op. Cit., Tomo X, p.285.
(19) Enciclopedia Jurídica. Op. Cit., Tomo X. p. 286.

del tiempo o bien por los agentes externos como ambiente físico, sustancias químicas, inhalación de polvos, etc. que afectan la integridad corporal del trabajador; dependiendo de las funciones que realice, o que tiene bajo su mando.

Además, la Ley Federal del Trabajo, contempla una clasificación de enfermedades, que se dan por motivo de trabajo, por lo que es más factible utilizar un criterio jurídico para distinguir, qué es accidente y enfermedad profesional.

Sin embargo para fines de nuestro estudio, dicha tabla de enfermedades es ineficiente, ya que no concuerda en la gran mayoría de esta clasificación las posibles enfermedades profesionales que la mujer es susceptible a sufrir; dicha deficiencia la contemplaremos más adelante en forma más detallada.

De lo anterior concluimos con el propósito de distinguir lo que es una enfermedad profesional, los siguientes elementos de ésta:

A) Es un estado patológico, que se manifiesta en un estado psicobiológico.

B) Es derivado de una acción continua o por los agentes externos del ambiente laboral.

1.5. Concepto de Incapacidad.

En materia laboral la incapacidad, es la invalidez para el trabajador, como consecuencia de un riesgo de trabajo que haya sufrido éste.

El maestro Alberto Briseño, nos dice que "...La Incapacidad, es la inhabilitación al riesgo ajeno al trabajo con carácter temporal, e invalidez cuando ese riesgo ajeno al trabajo sea de naturaleza permanente."(20). Dicho concepto es un poco confuso en cuanto a la terminología, ya que nos expresa que la incapacidad deriva de un riesgo ajeno al trabajo, siendo una consecuencia motivada por el trabajo; es decir, los accidentes al igual que las enfermedades profesionales se respaldan bajo una momentánea suspensión de actividades en una empresa, hasta la incapacidad permenente o muerte del trabajador.

Dicho en forma más sencilla, la incapacidad es la pérdida total o parcial de la capacidad del trabajo.

1.5.1. Incapacidad Temporal.

El concepto de incapacidad temporal de los autores mencionados en el desarrollo del tema, coinciden con el concepto que nos proporciona el artículo 478 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: Incapacidad Temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

(20) Briseño Ruiz, Alberto. Op. Cit., p. 129.

Es decir, incapacidad temporal es cuando la víctima se puede recuperar dentro de un determinado plazo, dependiendo del estado de gravedad en que se encuentre el trabajador. Por tanto coincidimos con el concepto legal que nos brinda el citado artículo de la Ley Federal del Trabajo.

1.5.2. Incapacidad Permanente Parcial.

El artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la incapacidad permanente parcial es: la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

El autor Cabrero, I. T. nos expresa en distintas palabras, pero sin cambiar la idea principal, la incapacidad permanente parcial, es la reducción parcial de la incapacidad de trabajo de un individuo.

1.5.3. Incapacidad Permanente Total.

El artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que: Incapacidad Permanente Total es la Pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Dicho concepto hace la perfecta distinción entre incapacidad permanente parcial y permanente total, ya que la incapacidad permanente total niega al trabajador la posibilidad de volver a desarrollar sus actividades dentro de ese campo laboral.

1.6. Derechos y Obligaciones de Patrones y Trabajadores.

Para hacer efectivo el cumplimiento y ejercicio de las obligaciones y derechos que les correspondan tanto al patrón como al trabajador, es necesario la aplicación del principio que nos dice: a todo derecho corresponde una obligación y viceversa. Este principio tiene máxima importancia en materia de Derecho Laboral, desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo, la cual limita de manera especifica cuáles son los derechos y obligaciones que le corresponde a cada uno de los sujetos que hacen posible la existencia de una relación laboral.

No es factible que en este capitulo hagamos un estudio completo de los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, pues en la Ley y en otros ordenamientos jurídicos, encontramos una serie de derechos y deberes. Concretémonos únicamente a mencionar algunas de las obligaciones de los patrones y facultades de los trabajadores, que más nos interesa para dar un panorama general de nuestro tema.

El articulo 487 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos menciona cuáles son los derechos de los trabajadores en caso de riesgos profesionales.

I. Asistencia médica y quirúrgica.

II. Rehabilitación.

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera.

IV. Medicamentos y material de curación.

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

VI. La indemnización fijada en base a la Ley.

Como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 487, las obligaciones de los patrones, en caso de riesgos profesionales, se puede enumerar en la siguiente forma:

a) Proporcionar asistencia médica y quirúrgica lo cual, en relación con las obligaciones de que habla el artículo 132, se traduce en la necesidad de contar con botiquines o puestos de socorro.

b) Proporcionar la rehabilitación que corresponda al trabajador.

c) Hospitalización para el trabajador, que consideramos podrá otorgarse en hospitales propios o contratando servicios de hospitales establecidos.

d) Entregar al trabajador, medicamento y material de curación. Esta obligación se cumplirá en el puesto de socorro o en el hospital según la gravedad del caso.

e) Dar al obrero aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

f) Pagarle la indemnización que corresponda.

1.7. Definición de Sanción.

La sanción funciona simultaneamente como pena o como recompensa, especialmente en las doctrinas del Derecho Penal.

Carnelatti nos dice, que la sanción, es un premio o un castigo respectivamente de la observancia o de la inobservancia de un precepto legal que debe cumplirse.

Angel de Matia, establece que Sanción es "El mal o bien que respectivamente siguen a la observancia o la trasgresión de la Ley"(21). Dicho en otras palabras, la sanción es una consecuencia de conductas, que puede ser buena o mala en razón a la observancia o inobservancia de la Ley.

Para fines de nuestro estudio, sanción es una pena, que se deriva del incumplimiento de una obligación.

En materia laboral existen la figura de sanción, además existen diversos tipos de sanciones, entre ellas, sanciones económicas.

Se entiende por sanción económica, una multa de caracter pecuniario, que a la Ley Laboral impone por incumplimiento de una obligación.

(21) Diccionario Jurídico OMEBA; tomo 25. Edit. Driskill. S.A.. Argentina. p.181

CAPITULO II

Proyección Histórica Legislativa sobre la Mujer

La proyección legislativa femenina ha sido un tema muy transcendente ya que, en tiempos antepasados, se le consideraba como un elemento primordial dentro de la familia y compañera del hombre, sin embargo, a través de los años se ha ido incorporando a la vida activa en razón a sus múltiples necesidades que ha ido descubriendo y conquistando.

En Roma, según los historiadores, fue la descubridora de la agricultura y la que inició la cultura sedentaria.

En Egipto, además de participar en la vida del campo, también desempañaba otras funciones en el rango comercial, industrial y en la medicina.

En la Edad Media y después de largos años en que la mujer continuaba siendo un ser inferior sin ninguna protección legal, surgen los primeros intentos de su protección.

Durante el Renacimiento, la mujer adquiere una posición relevante en los casos de la inteligencia y de la ciencia, apareciendo las figuras de las bellas artes (las preciosas) y de los enciclopedistas.

Sin embargo la participación de la mujer en la Revolución Industrial, fue motivo de explotación, ya que se aprovechaban de sus habilidades que tenía para tejer y bordar, a cambio de un salario mísero que era incorporado a la economía doméstica.

En estas circunstancias se desenvolvió, y no fué sino hasta la primera mitad del siglo XIX, cuando se empezaron a dictar medidas respecto a su protección.

A nivel internacional, dicha protección tuvo sus primeros indicios en Alemania, expresada en la ley de 1878, en la cual se consideró ciertas circunstancias de carácter proteccionista enfocada a la mujer embarazada, en relación al descanso al que tiene derecho a gozar, estableciendo un término de tres semanas posteriores al parto. Así también, se prohibió el trabajo nocturno en el campo industrial y se planteó una clasificación de aquellas empresas que se consideraban insalubres y peligrosas para la integridad corporal de la trabajadora.

El señalado derecho protector de la mujer, fué realmente impulsado en el siglo veinte, tanto a nivel internacional como nacional.

La protección internacional se concretizó fundamentalmente en dos conferencias que son, la de Berna y la de Washington.

Dichas conferencias se consideran la base protectora de la mujer en relación a sus derechos que guardaban como trabajadora. Cada una tuvo su proyección, la Conferencia de Berna se realizó en el año 1905 y la Conferencia de Washington en el año de 1919.

En nuestro siguiente punto desglozaremos las medidas proteccionistas de la primera conferencia.

2.1. Conferencia de Berna.

Las conferencias de Berna, fueron propugnadas por la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores", primer organismo de carácter internacional que legisló en relación a la mujer, esta primera conferencia (1905) contemplaba dos puntos fundamentales relacionados a la seguridad social de ella:

1. La prohibición de trabajo nocturno.
2. El no manejo de uso del fósforo blanco.

Sin embargo, esta conferencia no tuvo el éxito esperado, en virtud de que aún no había plena conciencia de qué tan importante y evolutiva era la participación de la trabajadora, es decir, dicho fracaso fué porque seguían considerándola como un sujeto activo destinado para la explotación, sin gozar de ninguna prerrogativa; por ello la prohibición del trabajo nocturno la veían como una propuesta absurda, ya que tendría como consecuencia menos horas de trabajo y un menor rendimiento en la productividad, y respecto a la prohibición del uso del fósforo, no comprendían los efectos de éste en relación a los riesgos profesionales que podría sufrir la trabajadora.

No obstante el propósito de protegerla, no quedó como un sueño legislativo, ya que al año siguiente, nuevamente se convocó a todos los países europeos, para que participaran en una segunda conferencia, cuya cede fué nuevamente Berna, proponiendo algunas medidas de protección a favor de la trabajadora en el ramo industrial:

- Prohibición de trabajo nocturno, con la excepción de que se tenía que trabajar, cuando los productos fueran de rápida descomposición.

- Creación de organismos, cuya función fuesen vigilar el buen cumplimiento de los estatutos establecidos en el convenio.

Posteriormente en el año de 1919, la Organización Internacional del Trabajo convocó la conferencia de Washington.

La proyección de dicha Conferencia se manifestó con un fin sumamente proteccionista, beneficiando muy particularmene a la mujer embarazada, brindándoles una mayor seguridad social, contenidos en diversos apartados, que enunciaremos en nuestro punto 2.2.

Además dicha Conferencia sirvió de base para la Organización de otras Conferencias y Convenciones, que exponemos en forma más detallada en nuestro siguiente punto.

Básicamene la Conferencia de Washington fué el empuje para que a nivel mundial se dictaran medidas proteccionistas a la trabajadora.

A través de esta Conferencia la legislación laboral de países latinoamericanos expresaron su sentir respecto a la trabajadora, en relación a las prerrogativas que tienen derecho de gozar, logrando con ello encuadrar la figura de Seguridad Social en la mujer trabajadora.

2.2 Conferencia de Washington.

En esta conferencia, se contempla a la mujer como sujeto activo tomando en consideración su estado natural de preñez, contemplando tres puntos fundamentales:

I. La prohibición de trabajo nocturno en las empresas industriales.

II. La protección de la mujer embarazada, tanto en el campo industrial como comercial, en los siguientes términos: a) un descanso antes del parto, contados a partir de que la trabajadora justifique por medio de un certificado médico, que señale la fecha del parto; b) un descanso de seis semanas después del parto, contando con una ayuda económica durante el embarazo, ya sea del Seguro Social o de los fondos públicos; c) un derecho de exigir óptimas condiciones de trabajo para procurar el bienestar tanto de ella como del producto.

III. La prohibición del trabajo en empresas industriales, cuyo material de trabajo fueran metales, como el zinc o el plomo, con la excepción de que se podría permitir trabajar con dichos metales, siempre y cuando se tengan y se tomen las medidas necesarias para prevenir cualquier enfermedad o accidente.

Entre los años 1934 y 1948, la Conferencia de Washington, determinó que el trabajo nocturno debía de comprender un periodo no mayor de once horas, bajo dichos antecedentes se reconoce la prohibición de trabajo nocturno de las mujeres trabajadoras.

El labor de la Organización Internacional del Trabajo, no concluye con la Conferencia de Washington, sino que se manifiesta en otras Conferencias y Convenciones tales como:

a) La Convención de 1921, la cual propone la prohibición de cerusa en la pintura, ya que consideraban dicha sustancia como tóxica, y por lo tanto tendría como consecuencia perjudicar el bienestar físico de la trabajadora.

b) La Conferencia de 1935, acordó la prohibición sobre el empleo de mujeres, en los trabajos subterráneos de minas de toda clase, dicha prohibición puede ser exceptuada bajo las siguientes circunstancias: "Las mujeres que ocupen un cargo directivo y no realicen un trabajo manual; a las que practiquen con fines de formación profesional y a las que ocasionalmente se introduzcan a la parte subterránea de una mina en ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual"(22). Dichas excepciones pretendían prevenir riesgos de caracter laboral, así como también fomentar la capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

c) La conferencia de 1952, completó la Conferencia de Washington en relación a la protección de la maternidad, manifestando las siguientes prerrogativas: protección en el ramo industrial, comercial y en la agricultura; periodos de descanso que comprendían doce semanas antes y seis posteriores al parto y los restantes divisibles antes y después del parto, se precisaron las medidas referentes al material de curación y atención médica, y finalmente se

(22) Sentíes, Yolanda. Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana; 2ª ed. Edit. Imprenta Modernista, México, 1985, p. 147

indicó los reposos para amamantar a los hijos, en base a una computarización en la jornada de trabajo. Dichas medidas proteccionistas, tienen como consecuencia mayor conciencia en relación al estado de preñez de la trabajadora.

Finalmente, la Convención de 1979, celebrada por las Naciones Unidas, determinó la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquier esfera.

El Continente Americano, también lucha por el desenvolvimiento, desarrollo y protección de la trabajadora, manifestando dicho interés, en la realización de convocatorias para llevar a cabo diversas conferencias, una de las de mayor contenido proteccionista, es la Conferencia de trabajo de los Estados de América, miembros de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Santiago de Chile, en enero de 1936, tomando en cuenta las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y de las Convenciones y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, sobre el empleo de las mujeres, adoptando las siguientes resoluciones, que sometió al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo:

I. En primera instancia, propone la igualdad y fijación de un salario mínimo al que deberían de sujetarse tanto el hombre como la mujer, en razón a la naturaleza de la ejecución y esfuerzo del trabajo.

II. Partiendo del principio de que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, tendrán como jornada de trabajo ocho horas diarias y cuarenta y ocho

semanales, señalándose como única excepción la realización de trabajos de extenciones operativas, telegráficas y correo, las cuales requieren de menores horas de trabajo.

III. Prohibición absoluta del trabajo nocturno.

IV. Protección a la trabajadora en estado de embarazo, reforzándose en las siguientes prerrogativas:

"- Indemnización durante el plazo de descanso.

- La indemnización equivalente al descanso obligatorio, no debe ser menor del cincuenta por ciento del salario efectivo percibido por la trabajadora.

- El empresario queda obligado a establecer salas-cunas en todo centro de trabajo, en donde laboren más de veinte empleadas y obreras.

- Todos los derechos y beneficios acordados por la Convención sobre la maternidad, deben extenderse a todas las mujeres que trabajen por cuenta propia, exceptuándose el servicio doméstico y la pequeña agricultura.

- Tres meses de vacaciones con salario íntegro"(23).

V. Prestación de asistencia médica gratuita.

(23) Conferencia de Trabajo de los Estados de América Miembros de la Organizació Internacional del Trabajo. *Informe acerca de las medidas tomadas para dar cumplimiento a las resoluciones adoptadas en la Conferenciade Chile*: Edit. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1939, p. 91.

VI. Seguro Social a la mujer, y una especial atención al seguro de maternidad y al de cesantía forzosa.

VII. Prohibición de trabajos peligrosos e insalubres, resumiendo como actividades peligrosas para el trabajo femenino, las siguientes:

1. Limpieza de máquinas y motores en movimiento.

2. Construcción, reparación y pintura de edificios públicos y privados, siempre que el trabajo se realice a una altura mayor de diez metros.

3. Carga y descarga de peso excesivo, cuyo límite será fijado por las autoridades de cada país.

4. Empleo de sierras circulares.

5. Fabricación y transporte de explosivos y de materias inflamables.

6. Trabajos en las canteras.

VIII. Espacios especiales para aseo, cambio de ropa y servicio sanitario, así como también sillas suficientes destinadas para su comodidad de elaboración de trabajo.

IX. Designación de trabajos de igual responsabilidad que se le asigna al hombre.

X. Incorporación de trabajo en los lugares reclusos.

XI. Participación de ellas en la elaboración de planos destinados para casa habitación.

XII. Recopilación de informes sobre la situación económica de éstas en los diferentes países.

XIII. Incorporación al trabajo de inspección, realizada por una comisión de señoras debidamente calificadas para el efecto.

XIV. Derecho de representación, cuando haya de discutirse en la Conferencia una cuestión especialmente importante para las mujeres.

Las resoluciones antes señaladas fueron poco a poco consideradas y puestas en práctica en los distintos países del Continente Americano. Y es así, como Argentina, Brasil, Colombia, Cuba, Nicaragua, Chile y Uruguay, fueron los primeros que contemplaron en sus legislaciones la protección a la maternidad.

En el año de 1936, Argentina creó la caja de maternidad, la cual tenía como función el estado natural durante el período de descanso.

En Brasil se constituyó en 1938, una comisión para instituir un sistema de seguro de maternidad, y posteriormente Uruguay también instituye dicho sistema. Colombia por su parte, creó la primera ley sobre el descanso de la maternidad.

La iniciativa de esos países, no sólo se proyectó y difundió en ellos, sino que se desembocó en otros países del Continente Americano, los cuales a pesar de que no habían participado en la Conferencia de Santiago de Chile, hicieron conciencia de la importancia y participación que tenía el sexo femenino en la vida activa, tal es el caso de Venezuela, que consideró en su ley de trabajo (1936) un período de vacaciones, que comprendía un lapso de seis semanas antes y seis después del parto, así como también contempló prestaciones maternales, derivados del sistema del seguro social. En el Perú através de las leyes del 12 de agosto de 1936 y 23 de febrero de 1937, instituyó un seguro de enfermedad maternal.

En el Código de Trabajo de 1939, en Bolivia, también se establecen disposiciones referentes a la maternidad; en el Código del Ecuador de 1938, se contemplan los servicios maternales, entre ellos: refugio, asistencia durante el parto, cantiles maternales, etcétera.

Debido al estado de gravidez de las trabajadoras, Argentina, Cuba, Colombia, Chile, República Dominicana, Uruguay y México en 1939, instituyeron las vacaciones de maternidad, protegiendo no solamente a la trabajadora, sino también al producto por lo que en el año 1937, México creó establecimientos de salas de consultas maternales e infantiles, clínicas, refugios para embarazadas, servicios de asistencia a las parturientas, casas-cunas, etcétera.

En relación con el trabajo nocturno prohibido en las industrias, el primer país latinoamericano que apoyó esta prohibición fué Brasil, ya que adquirió conciencia de que era un factor perjudicial tanto para su rendimiento como

para su salud; posteriormente Uruguay lleva a la práctica dicha medida de seguridad; Venezuela en su Ley de Trabajo de 1936, introdujo también disposiciones sobre la materia, con el objeto de permitir el empleo de las mujeres en dos turnos diurnos.

Respecto a las medidas de higiene que se tomaron en consideración en la Conferencia de Santiago de Chile, se difunden en varios paises las medidas de prevención que se deben tomar; México y Brasil, en el año de 1938, previenen el empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de las minas, así como también la prevención de la intoxicación saturnina, considerando particularmente funesta para las mujeres embarazadas. En Cuba se dá la vigilancia médica del estado sanitario de las obreras; en 1937 México, crea la Comisión Investigadora de la situación de la mujer en relación a mejorar las condiciones de trabajo.

En la Ley de Trabajo de 1936, de Venezuela, en su artículo 154, prevee que en los centros industriales más importantes, los servicios de inspección deberán comprender a mujeres encargadas especialmente de vigilar la aplicación de las disposiciones sobre el trabajo de mujeres y niños, y en el artículo 198 se especifica que deberá crearse una oficina de colocación dirigida por la mujer.

La Dirección General del Trabajo del Ecuador, encargó a un comité especial, el estudio de las condiciones de trabajo y vida del sujeto activo femenino.

México, bajo la forma de Comisión Investigadora en 1936, creó un

servicio especializado para estudiarla, y entre sus múltiples funciones destacan:

a) controlar la aplicación de la legislación;

b) apoyar a las víctimas cuando se incurra a la violación de la ley;

c) hacer investigaciones referentes a las condiciones de trabajo actuales.

Con respecto al primer inciso, la Comisión Investigadora, trata de estimular el buen cumplimiento de las funciones de las Instituciones, que tienen a su cargo un grupo de personas que fungen como trabajadores; dicho cumplimiento se basa en hacer realmene eficaz la aplicación de normas y disposiciones a las cuales esta sometido tanto el patrón como el trabajador.

El inciso b, trata de manifestar la protección legislativa que tiene cualquier trabajador, y como consecuencia, en caso de que exista una transgresión de carácer legal perjudicando al trabajador, la Comisión tratará de hacer efectivo los derechos que por ley le correspondan al sujeto pasivo.

Y por último el inciso c, expresa como consecuencia última el labor indagatorio que debe fomentarse sobre las condiciones actuales en las que se desenvuelve la trabajadora.

Dichas fasetas que tuvo la mujer proyectó la protección maternalista a nivel internacional; los cuales sirvieron de base en las diversas etapas revolucionarias en el devenir histórico nacional.

2.3. La Mujer en la Epoca Precolonial.

a) Los Aztecas.

La sociedad de los aztecas estaba cimentada bajo un régimen patriarcal, sin embargo, la participación de la mujer ya desde ese entonces era trascendental, puesto que desempeñaba en sus respectivas áreas un papel importante tanto en el gobierno del hogar como en la participación económica, a través de la agricultura y recolección de frutos, así como también en el aspecto religioso.

Esta sociedad primitiva se caracterizó por el gran respeto que se tenía a los mayores de edad, a las mujeres, a los niños y a los gobernantes.

La única prerrogativa desde el punto de vista legal, a que la mujer tenía derecho de gozar, era con relación a pedir el divorcio, el cual era concedido en los casos de un mal trato físico por el esposo o cuando éste no cumplía con la responsabilidad de proveer lo necesario al hogar, a su mantenimiento y al de los hijos.

b) Los Mexicas.

En la época precolonial dentro de la sociedad de los mexicas, la mujer estaba orientada únicamente para formar un hogar y tener una familia.

Sus funciones estaban totalmente limitadas, ya que sólo se dedicaban al cuidado de las hijas, impartiéndoles desde pequeñas al ánimo de ser

buenas esposas y tener hijos, dándoles consejos de cómo mantener un hogar, enseñándoles a no ser perezosas, descuidadas, antihigiénicas y desordenadas en su casa.

En general, en dicha cultura no había ningún tipo de protección legal con respecto a la mujer, pero existía una categoría estimativa en relación a ella.

Es decir, la mujer en la época precolonial, se le consideraba como un ser humano, que era digna de ocupar un lugar en el espacio, se le consideraba como la compañera del hombre, se le consideraba como la consejera de sus hijos pero nunca como un sujeto activo protegido bajo disposiciones legales en el campo laboral.

Dicha situación fué respuesta lógica de la propia sociedad, ya que inconcientemente la mujer mexicana lo aceptaba; puesto que ella reconocía que formaba parte de su hombre, por ello no se interesaba por su superación personal en el ramo laboral, ya que eran educadas únicamente para ayudar a satisfacer las ambiciones del hombre mas no de ellas.

Las necesidades que ellas exigían eran mínimas, puesto que se conformaban únicamente con el abastecimiento de alimento y vestido, por ello al ejercer actividades en el campo no la veían como una inserción dentro de la población económicamente activa, sino únicamente como una ayuda para facilitar las funciones del hombre.

La mujer en le época precolonial fué hasta cierto grado masoquista.

2.4. La Mujer en la Epoca Colonial.

Según Silvia Hernández, "El mestizaje produjo una nueva raza, pero sumió la inferioridad de la mujer mexicana, es decir, perdió la dignidad humana, que tenía entre muchos de los pueblos prehispánicos. Convirtiéndose prácticamente en esclava"(24). Por lo antes expuesto, no había ningún avance en cuanto a la protección legal en relación a ella, puesto que su calidad humana fué anulada, a partir de la conquista de los españoles, los cuales la consideraban como un objeto servible dentro de la sociedad.

La función de la mujer en aquella época era destinada a quehaceres domésticos infrahumanos, trabajando al servicio de los conquistadores hasta las veinticuatro horas diarias, sin tener el ánimo de protestar puesto que estaba en juego su vida.

El cambio evolutivo de la sociedad, hizo que la mujer saliera de su hogar, sin embargo, el estar al servicio de los criollos no logró mejoras en su vida, puesto que su libertad fué limitada calificada como objeto, que no tenía ninguna prerrogativa ni de escoger su destino.

En conclusión la mujer en la época colonial se caracterizó por dos circunstancias: 1) Inserción en el campo productivo de la producción, de manera forzada por los españoles; 2) Su calidad humana se descendió al grado de considerarse como una "cosa".

(24) Hernández, Silvia. Su historia a través de la mujer. Parte I, México, 1975, doc. mecanografiado, p.55.

2.5. La Mujer en la Epoca Independiente.

Durante esta etapa social de lucha, el pueblo mexicano se enfrentó con gran fervor a lograr un cambio de carácter sociopolítico, a través de la adquisición de la libertad en todas sus expresiones, es decir, la libertad de escoger su destino, la igualdad humana e incluso un cambio total dentro de la sociedad.

Dichas manifestaciones se expresaron en el Bando de Hidalgo y los Sentimientos de la Nación de Morelos; ambos lucharon por la desaparición de la esclavitud, sostenidos en decretos distintos.

Hidalgo con el movimiento liberatorio en el Bando del 6 de diciembre de 1810 decretó la "Abolición de la Esclavitud"; y Morelos el 14 de septiembre de 1813 declara que la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo la destrucción de las castas.

Bajo dichos decretos, la mujer vuelve a adquirir la dignidad humana, manifestándose a través de su libertad, a partir del movimiento de independencia, la mujer empieza a tener conciencia de los derechos que le corresponden tando en labores domésticas como extradomésticas; igualdad humana que se plasma en la Constitución de 1857, sin embargo, este ordenamiento jurídico no contiene mandamientos del derecho del trabajo.

2.6. La Mujer en la Epoca Revolucionaria.

El movimiento revolucionario fué un gran acontecimiento histórico, que trajo como consecuencia la gran participación activa de la mujer mexicana proyectándose en varios sectores laborales, como lo es, principalmente en la política; y como consecuencia de ello se originaron medidas de protección laboral a su favor, expresadas en la Constitución de 1917.

Fué hasta el siglo XX como ya hemos mencionado anteriormente, cuando existe en realidad un empuje social lineal de los derechos de la clase trabajadora explotada y motivada por varios acontecimientos sociales, como es la Revolución Mexicana, momento en el que se acentúa la lucha social, que culminó.

En la Constitución de 1917, en su artículo 123, contempla prerrogativas no solamente en beneficio del trabajador mexicano, sino también de la mujer trabajadora, estableciendose posteriormente en la Ley de Trabajo de 1931, la de 1970, así como las reformas constitucionales de 1974.

Dichas disposiciones y ordenamientos legales contemplan derechos beneficiando a la trabajadora, tomando en consideración las condiciones que en ese momento se presentaban.

En nuestros siguientes puntos a desglozar analizaremos en forma más detallada los ordenamientos anteriormente mencionados.

2.7. Constitución de 1917.

Las medidas de protección de la mujer trabajadora, quedó originalmente expresada en el artículo 123, fracciones II, V y XI, de la Constitución de 1917, actualmente en vigor:

A.- La fracción II prohibía los labores insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno, en el ramo industrial y comercial después de las diez de la noche.

B.- La fracción V determinaba que las mujeres en estado de preñez deberían de realizar trabajos menos pesados que no perjudique su salud, rendimiento, realización y bienestar; deberá haber una consideración a su estado en la realización y ejecución de aquellas actividades laborales pesadas, que los acostumbrados, es decir, durante los tres meses anteriores al parto, no deberían de desempeñar trabajos que exigieran esfuerzos físicos considerables, un mes antes del parto, disfrutarían de descansos con salarios íntegros. En los períodos de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

C.- La fracción XI disponía que las mujeres no serían admisibles en el trabajo de jornada extraordinaria.

"El 21 de noviembre de 1962, se expidió el decreto que modificaba alguna de las fracciones mencionadas sin variar el contenido substancial de las mismas"(25).

(25) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla, México 1985, p. 453.

2.8. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Basándose en la Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo de 1931 contempló y protegió a la mujer (en su capítulo séptimo que abarcaba de los artículos 106 al 110).

La proyección proteccionista de la mujer, en esta ley se refleja en dos directrices: a) como sujeto activo igualitario al hombre; y b) como trabajadora en su estado natural de gestación.

a) Como sujeto activo se le reconocieron ciertos derechos tales como:

I. La igualdad de la mujer en relación con el sexo opuesto dentro del desempeño de las funciones en el ámbito laboral.

II. Mayor seguridad social al prohibírsele el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

III. Prevención social, en relación a la prohibición de trabajos subterráneos así como también en lugares insalubres y peligrosos.

IV. También se le prohibe el trabajo nocturno en los comercios después de las diez de la noche.

b) En estado de gestación, se le brindan las siguientes prerrogativas:

I. Prevención social consistente en la abstención de realizar trabajos de

carácter peligroso y perjudicial en relación a la integridad corporal y física tanto de ella como del producto.

II. Descanso obligatorio que comprende seis semanas antes y después del parto.

III. Descanso en el periodo de lactancia, que comprende dos descansos extraordinarios por día para amamantar a sus hijos, dichos descansos de media hora cada uno.

IV. Salario íntegro durante los descansos pre y post del parto y un cincuenta por ciento del salario cuando prorrogue sus descansos para amamantar a su hijo.

V. Tendrá derecho a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VI. La ausencia de la trabajadora se computará dentro de la antigüedad de los periodos pre y postnatales.

Es pertinente mencionar que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se disponen los puntos básicos de protección a la mujer, que hasta la fecha siguen establecidas en nuestro ordenamiento legal vigente.

Es decir, si hacemos un estudio comparativo de aquellos años a la fecha, nuestra legislación laboral no ha tenido grandes avances.

2.9. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, considera cinco puntos fundamentales en relación al bienestar de la mujer, tomando en cuenta las reformas de 1962:

I. Se divide en dos capítulos distintos la situación jurídica que guarda la mujer y el menor de edad, ya que anteriormente la situación jurídica y social de ambos, se conjuntaban en un sólo capítulo por la explotación igualitaria que en tiempos pasados se sujetaban.

II. Postula todas aquellas prerrogativas que debe de gozar y disfrutar en función del estado maternal en que se encuentra.

III. En relación al grado de riesgo profesional que puede correr en lugares insalubres y peligrosos, se tendrá que pedir la intervención de un especialista, el cual conforme a su criterio, va a determinar el grado de riesgo que sufrió, tomando en consideración las circunstancias que en ese momento se presenten y que haya influido con respecto al estado de gravidez de la trabajadora.

IV. Determinó las limitantes de trabajo que la mujer pueda o no desempeñar de acuerdo al grado de conocimientos y conciencia, es decir: "determina que las limitantes apuntadas no se aplican a las mujeres que desempeñan cargos directivos, que posean un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar trabajos

riesgozos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección del trabajo"(26).

Dicha medida se determinó, para que la mujer no fuese limitada en su trabajo, ya que al prohibir totalmente su participación en este campo, seria perjudicial para ésta.

V. Y los restantes artículos contemplan las diversas situaciones de protección de la misma índole.

2.10. Reformas Constitucionales de 1974.

En virtud de la continua participación del sexo femenino en la vida laboral y al aumento de la población económicamente activa de éstas, así como también a los constantes cambios socio-económicos, se tuvo que reformar la Carta Magna en su artículo 123, apartado A, siendo las siguientes consideraciones:

a) Se fija como jornada máxima de trabajo nocturno siete horas.

b) Se prohibe a las trabajadoras en estado de gestación, la realización de trabajos pesados, se les establece el goce de un descanso de seis semanas antes y después del parto con goce de sueldo, y dos descanos extraordinarios

(26) Briseño Ruiz, Alberto. Op. Cit. p. 455. parrafo IV.

por día en el periodo de lactancia, para alimentar a sus hijos.

c) Con respecto a las horas extras de trabajo, se fijó un cien por ciento de salario más de las horas normales, además se establece, un límite que no deberá rebasar de tres horas diarias ni tres veces consecutivas.

d) Se le impone al patrón la obligación de tomar todas las medidas de seguridad e higiene y medidas de prevención de accidentes de trabajo, con la finalidad de asegurar el bienestar de la trabajadora y del producto de la concepción, así como también las sanciones en caso de incumplimiento.

e) Se manifiesta los seguros que la ley del Seguro Social comprende: de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, etc.

Con respecto al artículo 123 apartado B, se modificó las fracciones VIII y XI inciso C, en relación a este último inciso se le brinda a la mujer embarazada los siguientes derechos: Prohibición de trabajos pesados, que signifique descanso de un mes antes y dos meses después del parto; goce de salario íntegro; dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno en el periodo de lactancia, asistencia médica y obstetricia de medicina y de servicios de guarderías infantiles.

Como consecuencia de dichas reformas constitucionales, se reformó la Ley Federal del Trabajo, que hasta nuestros días, no se le han hecho más reformas, con relación a la mujer trabajadora.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA MUJER EMBARAZADA

3.1. Consideraciones Generales.

Para analizar la situación jurídica respecto a la seguridad social, que guarda la mujer trabajadora en estado de preñez, consultaremos y analizaremos las fuentes formales de la seguridad social, tales como:

*1. Constitución.
*2. Ley Federal del Trabajo.
*3. Ley del Seguro Social.

En primera instancia se contempla a la Constitución o Carta Magna, ya que es en ella donde se establecieron las bases sobre las cuales descansa la legislación obrera en su artículo 123, "...esta referencia al pensamiento social se inspiró en la Revolución Mexicana, plasmado en la Constitución Política de 1917, particularmente en lo relativo a los derechos laborales, promoviendo el bienestar social de los trabajadores."(26).

De forma más específica analizaremos más adelante sus fracciones V, XIV, XV, XXVII, XXIX, XXXI.

Es la Ley Federal del Trabajo que establece tanto los derechos como las obligaciones, en forma individual y colectiva.

(26) González Llorente, Arturo. Reseña Laboral. Vol. II, Febrero de 1975, Núm. 10 p. 61.

Para fines de nuestro estudio nos concretaremos a remitirnos al titulo quinto en relación con el noveno, compaginando la situación de la mujer, la prevención y seguridad de ésta.

Haremos una notoria revisión, sobre la Ley del Seguro Social, la cual se considera como la fuente formal más importante del Derecho Positivo de la Seguridad Social, ya que mediante ella se creó el Seguro Social como un servicio público nacional, del ordenamiento antes mencionado.

Tal ordenamiento jurídico se considera de carácter nacional, ya que éste atiende "... una actividad del estado o concesión a los particulares, para lograr la satisfacción de necesidades colectivas, en las órdenes del derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios necesarios de subsistencia y la prestación de los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo en el territorio mexicano como ámbito de aplicación, es decir, federal ..."(27). Sin embargo, es através de éste estudio donde se demuestra las deficiencias de tal actividad de carácter nacional.

Doctrinariamente dicha legislación se concreta al estudio de la integración, administración y beneficio, tanto de los obreros, como de los patrones y el Estado.

Dicha legislación constituye un auténtico instrumento de integración social, inspirado en el criterio de que la totalidad de la población debe ser

(27) Tena Suck, Rafael-Morales, Rosales Italo, Hugo. Derecho de la Seguridad Social. 2ª ed. Edit Pac., S.A. México. 1990. p. 22.

atendida y protegida, porque cualquier núcleo humano, independientemente de la actividad específica o de la función que desempeñe, forma parte del conjunto social.

Es el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras instituciones, que lleva a cabo tales objetivos, sin embargo para lograrlos se apoya en estudios laboriosos y exactos, que permitan jerarquizar las prioridades, con apoyo en los esquemas adecuados a las necesidades, características socioeconómicas y posibilidades de cada núcleo de la colectividad, manteniendo el equilibrio financiero de la institución.

Cabe mencionar que aunque en el desgloce de nuestro tercer capítulo no hacemos un estudio laborioso del Insituto Mexicano del Seguro Social con relación a su integración corporal, facultades y obligaciones en forma detallada, nos permitiremos enunciarla, ya que se considera como un soporte del Seguro Social.

Además para fines de nuestro estudio es pertinente encuadrarla en este capítulo, ya que a través de él, se hace posible los siguientes servicios:

a) Atención médica a madres parturientas;

b) Atención médica al trabajador que sufra riesgos profesionales;

c) Atención médica al trabajador que sufra enfermedades profesionales, entre otros servicios.

3.2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

a) Derechos de la trabajadora en estado de gestación:

El artículo 123 apartado A fracción V, nos dice:

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

b) Obligaciones patronales:

En razón al bienestar de la trabajadora, nuestra Constitución impugna en algunas de sus fracciones, las obligaciones que tiene el patrón frente al sujeto subordinado.

Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajos que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta

responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

Lo anterior sirve de base para que la Ley Federal del Trabajo en el Título Noveno (artículos 472 a 515) establezca una serie de responsabilidades para los patrones que tienen trabajadores a su servicio, en lo que se refiere a enfermedades y accidentes de trabajo.

Fracción XV, a la letra dice: El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Fracción XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionales por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;

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

Fracción XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos así

como la obtención de hierro metálica y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica:

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autotransporte mecánicas y eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empaquetados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones

patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores; así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria o correspondiente.

Esta última fracción, se menciona con el propósito de anunciar los diversos campos de trabajo en que la mujer interviene como sujeto activo. Así como también, se tiende a afirmar las medidas de seguridad e higiene en dichos campos, ya que la Ley no expresa, de manera clara, tales fines, es decir cualquier industria o empresa independientemente del ramo laboral que funge, debe tener como premisa para su funcionamiento las medidas de prevención del trabajador e incluso del patrón.

En conclusión la exposición de los diversos campos productivos, son tan amplios y variantes, que traen como consecuencia que la trabajadora, acentúe más su presencia en ciertas ramas laborales que en otras, ya sea por causas sociales, psicológicas, económicas o individuales.

Sin embargo, en cada uno de estos campos productivos debe haber una seguridad social, que prevenga entre otras cosas los riesgos y enfermedades profesionales.

Por ello, particularmente la mujer embarazada es excluida en muchas de las empresas mencionadas, precisamente por el estado en que se encuentra.

3.3. Ley Federal del Trabajo.

I. Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes, y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establezcan esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable;

XI. Poner en reconocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los interesados y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;

II. Derechos de los trabajadores.

Artículo 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV. Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la 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 sus estado psíquico y nervioso;

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

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

VI. Al regresar al puesto que desempeñan, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos de pre y postnatales.

III. Obligaciones patronales.

Articulo 132 fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVIII.

Fracción XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos,

deberían modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

Fracción XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se preste oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

Fracción XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes a los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

Fracción XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta Ley;

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Artículo 504. Obligaciones especiales de los patrones.
Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar

contratos con sanatorios y hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios.

V. Dar aviso a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al Inspector de Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) Nombre y domicilio de la empresa;

b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;

c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

d) Nombre y domicilio de las personas que presendieron el accidente; y

e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica el accidentado.

Todos estos datos es con el afán de tener un control sobre el buen cumplimiento de las funciones, deberes y obligaciones de la empresa, y por lo tanto del patrón; así como además de tener un antecedente de los riesgos profesionales ocurridos en la empresa.

3.4. Riesgos Profesionales.

Artículo 473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Artículo 482. Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de incapacidad.

Artículo 513. Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo:

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO.

- Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por la aspiración de polvos animal, vegetal o mineral.

4. Tabacosis:
Afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco. Trabajadores de la industria del tabaco.

12. Antracosis.
Mineros (de las minas de carbón) carboneros, herreros, forjadores, fundidores, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

13. Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro) fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y maquiladores de óxido de hierro.

16. Estanosis.

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundidores de metal, o de óxido.

18. Afecciones debidas a la inhalación de arrasivas sintéticas.

Esmeril, carborundo aloxita, utilizados en las preparaciones de muelas, papeles abrasivos y pulidores.

20. Asbetosis o amiantosis.

Mineros (de minas de asbesto) canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento de aislante de carbón y la electricidad.

21. Beriliosis o gluciniosis.

Afecciones debidas a la inhalación de polvos de berilio o glucinio. Mineros (de las minas de berilio) trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de Rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos y lámparas fluorecentes e industria atómica.

22. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de colorantes, vidriera, de acumuladores.

23. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de vanadio.

Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotografía, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.

24. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de uranio.

Mineros del hexafluoruro, separado del mineral.

25. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

Mineros (de las minas de manganeso) trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero de manganeso y otros usos.

26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado de tungsteno

28. Aluminosis o "pulmón de alumnio".

Fundidores, pulverizadores y pulidores de alumnio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver) en trabajadores de la función de bauxita y abrasivos.

- Enfermedades de las vías respiratorias producidas por la inhalación de gases y vapores.

Afecciones provocadas por substancias químicas inorgánicas y orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritantes de los pulmones.

31. Asfixia por el ázoe o nitrógeno.

Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparacion de cubas, producción de amoniaco y cianamida cálcida.

32. Por el anhidrido carbónico y bióxido de carbono.

Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrineros.

33. Por el metano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas liquido, hornos de coque e industria petroquímica.

34. Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

35. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoniaco.

Trabajadores de la producción de esta substancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrinero, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

36. Por el anhidrido sulfuroso.

Trabajadores de la composición de azufre, preparación de anhidrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

37. Por el formaldehído y formol.

Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotografía, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorios, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

39. Acción irritante sobre los pulmones.

Por el cloro, clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

40. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gasas de combate de extinguidores de incendios.

41. Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitrados y silos.

44. Por el bromo.

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laborarios químicos, metalurgia, industria química-farmacéutica, fotografía y colorantes.

45. Por el flúor y sus compuestos.

Trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemeto, la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

46. Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, polisocianatos y disocianatos de tolueco.

- Intoxicantes.

Enfermedades producidas por la absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratorias, digestiva o cutánea.

82. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.

Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo fabricación de bronce, de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotécnia.

83. Saturnismo o intoxicación plúmbica.

Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, fabricantes de caja para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

85. Arsenicismo o intoxicación por hidrógeno arseniado.

Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

89. Intoxicación cianica.

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricación de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintores en azul.

90. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.

Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.

91. Hidrocarburismo por derivados del petroleo y carbon de hulla.

Trabajadores en la industria petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas substancias.

92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.

Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldhida bencílica, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.

93. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.

Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico y el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.

103. Sulfo-carbonismo.

Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcarización del hule en frio, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

106. Benzolismo.

Trabajadores que usan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etcétera.

108. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.

Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

117. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia (hidruros de boro, oxígeno líquido, etcétera.).

Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.

- Infecciones, parasitosis, micosis y virosis.

Enfermedades generalizadas o localizadas, provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

120. Tuberculosis.

Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermos de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

121. Brucelosis.

Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras de veterinaria.

122. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primero de bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primero de manos).

125. Anquilostomiasis.

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros, fabricantes de teja.

126. Leishmaniasis.

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.

127. Oncocercosis.

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

133. Paludismo.

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratadas para realizar trabajos en zonas infestadas o endómicas.

134. Ricktsiosis. (Tifus exantemática y otros similares).

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio del trabajo.

136. Virosis. (Hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis, poliomielitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

137. Erisipeloide.

Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros animales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminantes.

138. Toxoplamosis.

Trabajadores de rastros. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos.

139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

140. Enfermedades producidas por la exposición o antibióticos.

(Penicilina, estreptomicina y otros similares de amplio o mediano espectro).

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de esas substancias en la industria química-farmacéutica.

- Enfermedades producida por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo.

141. Bursitis e higromas.

Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón o manganeso) cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

147. Enfermedades por descomposición brusca, intoxicacion por oxigeno y aeroembolismo tramática. Osteoartrosis tardías del hombro y de la cadera.

Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmósferica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.

149. Enfisema pulmonar.

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, policías y otras actividades similares.

- Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto cáncer).

151. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radioelementos (gamagrafía, gama y beta-terapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio sonar, rayos laser, masser, etcétera; que presenten:

e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales.

f) efectos genéticos debido a mutaciones de los cromosomas o de los genes.

* Cáncer.

Enfermedades neoplásticas malignas debidas a la acción de cacerigenos industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

155. Cánceres diversos.

Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las minas aromáticas, leucemisa y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

La anterior clasificación de enfermedades fué tomando en cuenta la posición laboral de la mujer, en las diversas ramas de trabajo con relación al estado de gestación; es decir el embarazo de una mujer trabajadora, tiende a ser afectada tanto ella como el producto, por el medio ambiente en que se desarrolla, o simplemente por el ejercicio de sus labores, según el campo en que desempeña sus funciones. En razón a ello la mencionada clasificación de enfermedades fué selecta tomando en consideración aquellas posibles enfermedades, que en forma más susceptible tienden a aparecer en una trabajadora embarazada, provocando no solamente el mal en ella, sino también afectando al producto de la concepción, manifestándose en malformaciones del producto, problemas respiratorios, contagios al feto, o simplemente trastornos durante el parto.

Por ello es de vital importancia esta subclasificación de enfermedades profesionales, ya que a través de ella nos damos cuenta del sin fin de enfermedades que puede correr la mujer embarazada, teniendo conciencia además de la enfermedades ya conocidas y pronunciadas en el campo productivo.

3.5. Seguridad Jurídica de la Mujer en Estado de Preñez.

La Ley Federal del Trabajo, manifiesta en su Título Quinto denominado "Trabajo de las Mujeres", la situación jurídica y seguridad social dentro de las relaciones laborales, en los siguientes artículos:

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o 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 lugares insalubres o peligrosos, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio 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 y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expiden determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

3.6. Sanciones económicas aplicables al patrón.

La omisión en el cumplimiento de los deberes impuestos o la comisión de ciertas conductas serán sancionadas en los siguientes supuestos:

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajos cometidos por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad por las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base el cálculo, la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por equivalente:

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practique en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D.

Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las

mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Artículo 1002. De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo, no sancionadas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Respecto al último artículo expresado, consideramos que es conveniente señalarlo, ya que encuadra supuestos legislativos, que bien podría ser la violación de todas aquellas situaciones y condiciones que tratamos de mejorar en el desgloce de nuestro estudio.

Asimismo, el artículo 1002, fué tomado en consideración, porque a pesar de no mencionar un incumplimiento patronal específico, si nos dá la oportunidad de encuadrar cualquier violación que cometa el patrón, en perjuicio del trabajador.

Tomando en consideración los supuestos antes mencionados, haremos una crítica en nuestro capítulo siguiente respecto a las deficiencias de la imposición de dichas sanciones.

A continuación en nuestro punto siguiente desglozaremos de la misma forma todas aquellas disposiciones legislativas que contempla la Ley del Seguro Social en relación a la trabajadora que se encuentra en estado de gestación.

3.7. Ley del Seguro Social.

a) Naturaleza jurídica del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El artículo 4o. de la Ley del Seguro Social, instituye que el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, que tiene como función dar un servicio público de carácter nacional, característica que se mencionó anteriormente en forma más detallada.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es una persona moral creada por la Ley, con personalidad jurídica propia; su patrimonio se constituye parcialmente con fondos federales el cual es "...conformado por las cuotas aportadas por los patrones, los trabajadores mismos y la contribución del estado..."(28), su objeto y sus fines son la prestación del servicio público nacional; y se considera un organismo público descentralizado.

Sus tareas están fundamentadas en el artículo 88 y 90, en relación a la seguridad y prevención de riesgos laborales.

Artículo 88. El instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgo de trabajo entre la población asegurada.

(28) González Llorente, Arturo. Reseña Laboral. Vol. II, Febrero de 1975, Núm. 10, p. 66.

Artículo 90. El instituto llevará a cabo las investigaciones que estime conveniente a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

b) Obligaciones patronales y derechos del trabajador.

Obligaciones patronales:

Artículo 19. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y demás datos que señale esta Ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

Artículo 91. Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

I. Facilitar la realización de estudios e investigaciones;

II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo; y

III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre la prevención de riesgos de trabajo.

Derechos de los trabajadores.

Artículo 21. Los trabajadores tienen derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modalidades de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

c) Régimen obligatorio.

Respecto al régimen obligatorio del Seguro Social, el artículo 11 nos dice: El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I. Riesgo de trabajo;

II. Enfermedades y maternidad;

III. Invalidez, vejez, cesatía en edad avanzada y muerte; y

IV. Guarderías para hijos de asegurados.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Para fines de nuestro estudio, únicamente contemplaremos el seguro de riesgo de trabajo y el seguro de enfermedades y maternidad.

Seguro de riesgo de trabajo.

El riesgo de trabajo está limitado por propia naturaleza a los prestadores de servicios personales y subordinados, así lo manifiesta el artículo 12 del mismo ordenamiento, que a la letra dice: son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación del trabajo, cualquiera que sea el acto que dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos y derechos;

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas; y

III. Los ejidatarios ...

En base a ello, el seguro de riesgo de trabajo, se aplicará a los sujetos mencionados así como a los sujetos que menciona el artículo 13.

Los conceptos fundamentales de éste capítulo, es copia fiel a la Ley Federal del Trabajo, particularmente los artículos 48, 49, 50, 53 y

subsecuentes. Por lo que consideramos que no es necesario describirlos, ya que fueron anunciados y analizados en nuestro capitulo primero.

Con respecto a las responsabilidades del patrón y sus consecuencias en relación a la seguridad social nos hablan los siguientes articulos:

Artículo 60. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señale esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad de esta clase de riesgo establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 62. Los riesgos de trabajo puede producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total; y

IV. Muerte.

Disposición indispensable para el manejo del Seguro Social, del cual estudiamos en el capitulo primero las definiciones de cada uno de ellos,

motivando como consecuencia el reclamo de los trabajadores en relación al derecho de las prestaciones de especie y de dinero que la Ley establece.

Artículo 63. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;

II. Servicios de hospitalización;

III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y

IV. Rehabilitación.

Artículo 64. Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior se conceden de conformidad con las disposiciones previstas en esta Ley y sus reglamentos.

Las prestaciones en dinero, se adecuarán de acuerdo al grado de riesgo que sufre el trabajador, no obstante de acuerdo a nuestros objetivos no es necesario especificarlas.

Del seguro de enfermedades y maternidad.

Artículo 102. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica;

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y

III. Canastilla al nacer el hijo.

Dichas prestaciones deberían ser ampliadas a todas las mujeres que son atendidas de parto en el Instituto, sin importar que sea o no trabajadora.

También tiene goce a las prestaciones en dinero, tal como lo establece el artículo 104 en adelante.

Dichas prestaciones en dinero consideramos que no es de vital importancia mencionarlas en forma detallada, únicamente enunciaremos la de mayor trascendencia de acuerdo a nuestros fines:

- Un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización.

3.8. Sanciones Económicas Aplicables al Patrón.

La Ley del Seguro Social impone al patrón sanciones por falta de cumplimiento de sus obligaciones en relación a la seguridad social del trabajador.

Mencionaremos los artículos 283 y 284 con el propósito de fundamentar dichas sanciones económicas.

Artículo 283. Los actos y omisiones que en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto realicen los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley, se sancionará con multa de 3 hasta 350 veces el importe del salario mínimo general que se fija en el Distrito Federal. Estas sanciones serán impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los términos del reglamento correspondiente.

Artículo 284. Cualquier conducta ilícita de los patrones que encuentre dentro de los supuestos previstos en el Código Fiscal, será sancionado en la forma y términos por dicho Código.

Lo anterior, sin perjuicio de que exija el cumplimiento de sus obligaciones para con el Instituto.

Como podemos ver, la Ley del Seguro Social, contempla supuestos procesales del que puede valerse tanto el trabajador como el patrón en caso de incumplimiento de derechos y obligaciones respectivas, basándose en los fundamentos que establece la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

REFLEXIONES Y PROPOSICIONES SOBRE LA TRABAJADORA EN ESTADO DE PREÑEZ; CONSIDERANDO EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO 'A'

Los principales factores que han influido en la mujer trabajadora son:

4.1. Factores Biológicos.

Nuestra Ley Laboral considera, tanto al hombre como a la mujer, seres iguales; dicha igualdad la justifico en el sentido de que ambos tienen la misma capacidad intelectual, para desenvolverse dentro de cualquier ramo laboral.

Sin embargo, es necesario tener conciencia de la diferenciación de los sexos en relación a las funciones naturales de unos y otros en el campo laboral.

Por ello, de los aspectos biológicos que se deben tomar en consideración, dentro del ámbito laboral son:

Las diferenciaciones entre los dos sexos en relación con el esfuerzo muscular. Se dice que "El órgano de la mujer puede generar menor energía muscular global que el del hombre y la capacidad máxima de esfuerzo muscular de aquellos es también inferior a la de éste; de ahí que el trabajo profesional encomendado a las mujeres deba exigir una menor capacidad física que el confiado a los hombres"(29). Es decir, la personalidad femenina no ofre-

(29) Vasilachis de Gialdino, Irene. Enfermedades y Accidentes de Trabajo. Edit. Abeledo-Perrot, Argentina, 1992. p. 40.

ce las mismas posibilidades en todas las manifestaciones de su naturaleza humana que comparte; existen "...direcciones en que está más allá limitada que el hombre y otras en que por el contrario, aparece mucho mejor dotada..."(30).

Es común que a pesar de esta teoría, se le confiere a la mujer los empleos menos calificados y peor remunerados, por lo tanto musculármente hablando, trabaja proporcionalmente más que el segundo, en aquellos campos de labores pesadas.

Otro de los aspectos de gran trascendencia que la legislación mexicana no contempla en relación a la pretención de igualdad laboral entre el hombre y la mujer, son los trastornos del ciclo menstrual y el debido cuidado del estado de gestación.

La mujer por naturaleza es activa, sensible, pacífica, etcétera; sensaciones que son alteradas por el ciclo menstrual, el cual también altera todo el organismo y su función fisiológica de esta misma, reflejándose por ejemplo en la agudeza de sus sentidos, la visión, la memoria y otros trastornos que la mujer sufre durante ese ciclo.

Con respecto al estado de gestación, es de fundamental importancia, asignar las tareas acorde con sus características propias y proveer el cambio de puesto durante el período de gestación, cuando la actividad habitual puede

(30) Vasilachis de Gioldino, Irene. Enfermedades y Accidentes de Trabajo. Edit. Abeledo-Perrot, Argentina, 1992. p 40

afectar el normal desarrollo de aquella, tomando en consideración que los tres primeros meses de gestación son los de mayor importancia, ya que doctrinariamente es el lapso de formación gestional del feto.

Por ello, "Las posibilidades de la mujer no permiten su incorporación a cualquier actividad laboral, y así deberá abstenerse de aquellas que suponen una excesiva fatiga física, que imponen una tensión psíquica desproporcionada a sus fuerzas o que por las condiciones en que se desarrollen, atenten contra su mayor vulnerabilidad"(31). Esto no quiere decir extrictamente, que la mujer trabajadora no pueda desenvolverse en todos los campos o ramas laborales; su intervención puede ser de gran trascendencia siempre y cuando existan las medidas pertinentes de seguridad social en relación a sus funciones naturales y al tipo de actividad laboral.

En resumen, los factores biológicos que intervienen en la mujer son:

I. El esfuerzo muscular global de la mujer es menor que el del hombre;

II. Durante el ciclo menstrual existen trastornos que afectan su integridad corporal;

III. Delimitación de actividades dentro del ámbito laboral en la mujer en estado de gestación;

IV Explotación excesiva en la carga física de la trabajadora.

31) Anson, Francisco-Vicente Roa. Mujer y Sociedad. Edit. RIALP Mexico 1966, p. 148

4.2. Factores Psicológicos.

Siendo que el hombre y la mujer, son partícipes por igual en su esencia humana, presentan diferencias psicológicas que marcan una polaridad, consistente en la actuación de determinadas características.

Se considera que las características principales de las mexicanas, desde el punto de vista tradicionalista, son:

I. Masoquistas en el hogar;

II. Posesivas en su existencia;

III. Dependientes en su meta;

IV. Subordinadas en su esfuerzo físico y mental;

I. Masoquistas en el hogar.

Dicha conducta se manifiesta desde el momento en que la mujer trata de conquistar, seducir y retener a un hombre, para convencerlo de que las lleve al altar y al final para poder tener un hogar, para ello debe ser "...honesta, decente, abnegada, honrada, sumisa, digna, virgen, santa, comprensiva y

sacrificada..."(32). Todo ello con el propósito, como ya se había mencionado, de tener a un hombre a costa de humillaciones y malos tratos.

Tal pasividad se debe a que no se le confiere elementos ni ideales en relación a los derechos que tiene por el simple hecho de ser mujer, por lo tanto dicha mediocridad de carácter psicológico en relación a la realización completa de la vida de la mujer es fomentada en primera instancia por las conductas familiares, es decir la educación impartida en el hogar y seguida por la subordinación y mal trato del patrono.

II. **Posesivas en su existencia.**

Otras de las características de la mujer es la posesividad reflejada por ejemplo, en los hijos, dicha conducta se justifica porque no se les deja otras posibilidades, puesto que a ellas se les confiere toda la tarea educativa y formación de los hijos, es ella, la que alterna con ellos en cada momento, ella los aconseja, los estimula, los reprende, etcétera; es una situación que de una degeneración neurótica, se convierte en una actitud posesiva.

En el momento en que la mujer se convierte en esposa, madre y además sujeto activo dentro de la sociedad, desarrolla distintas conductas en cada rol, que en conjunto hace que las tareas que deba cumplir, sean mas complicadas, manifestandose diversos trastornos psicológicos, como es la

(32) Alegría, Juana Armanda Psicología de las Mexicanas; Edit. Samo. México. 1975 p.p. 177 y 178.

neurosis. Todo ello se debe a que la mujer mexicana, no ha tenido un empuje alentador incluso hasta nuestros días por la misma sociedad.

Además de la neurosis, hay otros trastornos mentales, que la trabajadora proyecta por la excesiva carga física y mental, entre ellas podemos mencionar:

I. Comportamientos psicopatológicos;

II. Traumatismos;

III. Astenia reaccional, el cual se manifiesta por "...insomnios, problemas emocionales, angustia, ansiedad, etcetera..."(33). Es decir, la forma de cómo realice una actividad laboral puede traer consigo mismos trastornos mentales"(34).

En conclusión los diversos roles que juega la mujer, sean laborales, hogareños, maternales, etcétera, puede producir trastornos influyendo en la evolución y proyección de ésta.

III. Dependientes en sus metas.

Es una característica de la mujer mexicana de estado civil soltera o casada, tiende a someterse, ya que la culminación de sus propósitos, no

(34) Vasilachis de Gioldino, Irene. Op. Cit., p. 25.
(33) Vasilachis de Gioldino, Irene. Op. Cit., p. 54.

únicamente depende de sus actividades y cualidades, sino también de la apreciación y oportunidades que el campo laboral le ofrezca, provocando muchas veces desviaciones de conductas como es el traumatismo, debido a la imposibilidad de lograr sus metas propuestas por sujetarse a una discriminación laboral.

IV. Subordinación de su esfuerzo físico y mental.

Otra de las cualidades que la mujer goza, es el esfuerzo físico dotado, que es explotado hasta su límite, trayendo como consecuencia, una tensión psíquica derivada por la realización de cierto tipo de actividades que exceden la fuerza de la mujer llevándola a un desequilibrio nervioso.

No obstante, no sólo existen consecuencias en relación a un exceso con respecto a la carga física, sino también existen trastornos derivados del exceso de la carga mental, como es la neurosis del trabajo, provocada por la exigencia de rapidez en las operaciones a realizar, reflejándose en varios trastornos de conductas, entre otras, modificaciones del humor y del carácter, que se traducen en irritabilidad y agresividad o depresión o angustia.

Es decir, el esfuerzo físico y mental de cualquier trabajador en general es afectado cuando existe un excesivo trabajo.

Ambos factores van unidos entre sí, ya que al realizar cierta actividad intervienen el esfuerzo físico y mental y por lo tanto, el continuo, repetitivo, excesivo trabajo, traen consigo mismo trastornos, como los ya mencionados anteriormente.

4.3. Factores Sociales.

La instancia de la mujer dentro de la proyección laboral, ha sido interferida por aspectos sociales y como consecuencia de ello, ha tenido que pasar por varias fases.

En órden cronológico, la primera fase de la mujer se proyectó cuando ésta no era incluida dentro de la configuración del órden social, ya que únicamente era considerada como un elemento conciliador y soporte de las fuerzas de convivencia, no podía ejercer satisfactoriamente muchas actividades que eran desempeñadas exclusivamente por el hombre, sólo en circunstancias de carácter imperioso podía tener tareas fuera de la casa para obtener ingresos complementarios, ya que se consideraba que la dedicación femenina extrafamiliar tendría como consecuencia el detrimento de sus cometidos específicos dentro del cuidado familiar.

La segunda fase de la proyección laboral de la mujer, se caracterizó por la introducción más acentuada de ésta en el ramo laboral.

Como consecuencia de la diversificación propia del desarrollo exige la presencia femenina para realizar ciertas actividades.

Sin embargo el carácter transitorio y circunstancial que revista para ella el problema de su inserción hace que nuestra cultura dependa en gran medida de la justa colaboración del sexo femenino.

Uno de los motivos que ha provocado una lucha constante para que la mujer se introduzca plenamente en el campo laboral, ha sido la discriminación laboral en los siguientes aspectos:

Primero: Una constante lucha por el mejoramiento de ésta, con respecto a la igualdad de oportunidades laborales.

Segundo: Una constante lucha por la discriminación de funciones entre los dos sexos en cuanto al desempeño de puesto de jerarquía importante, es decir, los trabajos de carácter ejecutivo generalmente son destinados para los varones, sin ninguna razón especial y otros que han sido considerados particularmente para mujeres; esto no tendría mayor relevancia si cada quien en su esfera alcanzara categorías y salarios iguales, pero no es así, a la mujer se le adjudican por lo regular labores de menor categoría que implican además menor sueldo.

Tercero: Por otro lado, a nadie extraña el hecho de que muchos patrones prefieran contratar mujeres solteras que casadas, y además sin hijos, es decir, existe discriminación civil.

Las mujeres casadas, según ellos, representan mayores inconvenientes sobre todo las que tienen hijos, son menos productivas, ponen menos interés en su trabajo, solicitan más permisos y tienen relativamente mayor cantidad de ausencias. Es común que en el tiempo y dinero utilizado en su capacitación y entrenamiento, se pierdan en el momento que, por causa del marido y de los hijos, abandonen el empleo. Por lo tanto, existe una mayor discriminación en

el empleo de mujeres embarazadas, ya que para el patrón es más responsabilidad y cuotas que tiende a cumplir.

Cuarto: Por último la discriminación de salarios en trabajos femeninos son más bajos que los del varón, generalmente en el ramo industrial.

Tales obstáculos de carácter sociológico en el ámbito laboral han influido al sexo femenino dentro del sector competitivo.

Así como también dentro de los factores sociológicos que han influido al trabajo femenino, son las etapas históricas de la mujer, las cuales se han superado por el ingenio de la mujer en el trabajo.

No obstante existen dos factores principales que intervienen en el desarrollo de la mujer:

I. Las ambiciones propias de esta;

II. La discriminación en general.

Con respecto al primer punto, la mujer ha descubierto nuevos caminos, por la simple razón de su superación personal; por ello hoy en día existe un gran número de mujeres que luchan por ocupar un lugar respetable en su trabajo. Y con respecto a la discriminación, como ya se había mencionado, existen diversos tipos, que poco a poco se ven con mayor claridad pero con menor importancia en la mujer.

4.4. Factores Económicos.

Las tareas realizadas por la mujer siempre han sido subestimadas aún cuando no participan directamente en el mercado laboral remunerado.

Sin embargo, la mujer ha tenido que incorporarse al ramo competitivo de la producción, independientemente de buscar una superación personal, un espacio, un lugar, un respeto dentro del núcleo social, motivada por la crisis económica reflejada bajo las siguientes circunstancias:

I. La mayor parte de las familias no pueden vivir del trabajo de uno solo de sus miembros.

II. La actual forma de captación de los recursos, excluye actividades que complementan los ingresos monetarios, que son indispensables para satisfacer las necesidades mínimas de las familias.

III. El deterioro continuo del poder adquisitivo, el elevado índice inflacionario, la congelación de salarios y la liberación de precios, ha ocasionado una participación, cada vez más significativa, de un mayor número de miembros de una familia para la manutención y reproducción de la fuerza de trabajo.

Por ello, una vez elevado el nivel de la familia de acuerdo con los nuevos ingresos femeninos, difícilmente la mujer abandona su trabajo extradoméstico, a sabiendas de todos los obstáculos que se le presente, como por ejemplo la baja categoría funcional , las malas condiciones de trabajo a que

está sujeta, a la poca seguridad jurídica que se le presta en sus labores, etcétera; situaciones que se demuestran a manera de estadística:

La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA), fué:

- en 1930, de 4.5 por ciento;

- en 1940, de 7.4 por ciento;

- en 1950, de 13.6 por ciento;

- en 1960, de 18 por ciento;

- en 1980, de 28 por ciento;

- en 1989, de 33 por ciento.

De acuerdo con los registros del I.M.S.S., entre 1978 y 1987 el nivel de las remuneraciones por mujeres, fué en promedio de 18 por ciento menor que los salarios masculinos.

"En ese año solamente se expiden 290 mil 606 licencias por maternidad"(35).

(35) Escamilla de Cons, Alina. Características y Condiciones Actuales de la Mujer en el Ambito Laboral. Mexico 1989, p. 12.

A través de esta encuesta, podemos afirmar la creciente participación de la mujer en general, en el trabajo extradoméstico, a pesar de que no existe una protección debida en la legislación laboral mexicana, además de ser calificadas como ineficientes, inexpertas, sin preparación, y muy problemáticas, principalmente cuando se encuentran en estado de preñez.

Se dice que son ineficientes, porque para el patrón, los trabajadores no rinden supuestamente como debe ser durante la jornada normal de trabajo, mucho menos rinde en aquellas horas extras.

Inexpertas, porque no tienen la experiencia necesaria que generalmente se requiere para la realización de ciertas actividades, por ello normalmente se le adjudican actividades de carácter manual, pesadas y muy laboriosas; pocas son las oportunidades que se les da al sexo femenino para desempeñar funciones de carácter ejecutivo; puesto que la primera razón que exponen para impedir que labore en esta categoría, es su falta de experiencia en puestos directivos.

Sin preparación, porque no tienen los conocimientos necesarios, es decir el nivel cultural de la mujer se considera deficiente a comparación de los conocimientos del hombre; sin embargo, la realidad es otra, hoy en día existe un gran número de mujeres que se superan en el rango profesional, existe cada día una mayor inserción en la preparación profesional.

Y muy probablemáticas según ellos, por los cuidados que se requieren durante el estado de gestación.

4.5. Ampliación de los Derechos de la Trabajadora en Estado de Preñez.

La Ley vigente y los capítulos especiales de maternidad, no protegen el trabajo de las mujeres, ni lo regulan a partir de su realidad, sino solamente desde su condición, dicen, "natural", relacionada con la maternidad o el estado de gravidez, por ello es necesario modificar la estructura jurídica, de las relaciones obrero patronales, para ello se requerirá de una revisión profunda de los cambios que han operado en la realidad, tomando en consideración la crisis económica y las necesidades de la población.

La Constitución Mexicana contempla el derecho de la mujer de "conservar su empleo", el goce de una licencia con salario íntegro antes y después del parto, y a la no pérdida de su antigüedad. Este derecho tiene un significado muy importante para la mujer trabajadora, ya que está elevada a rango constitucional. Y, teóricamente, debe tener ventajas para evitar un despido arbitrario del empleado; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, que es una norma reglamentaria de la Constitución, no establece algún principio protector especial para la mujer embarazada.

En materia de despido se da a la mujer embarazada el mismo tratamiento que a cualquier trabajador.

La mujer embarazada, cuando es despedida, pasa del descanso anterior al parto sin empleo, sin salario, y en ocasiones sin atención médica, ni prestaciones. Es frecuente que patrones, sobre todo de las pequeñas y medianas industrias, que son la mayoría, no den de alta a sus empleados en el I.M.S.S. El parto se convierte entonces en un problema sólo de la mujer y deja

de serlo para el estado y el patrón. La legislación mexicana no tiene una respuesta inmediata cuando la mujer embarazada se enfrenta a estos problemas.

No se comprende por qué la Constitución tiene dos tipos de licencias de diferente duración. La sujetas al apartado A del 123 Constitucional, establece, 84 días, 6 semanas antes y otras 6 después del parto, término que se estableció en el capítulo anterior; en cambio las mujeres sujetas al apartado B del 123 Constitucional conceden 6 días más, es decir, 90 días; 30 días antes y 60 después del parto.

Tomando en consideración el anterior análisis de las deficiencias legislativas laborales, proponemos los siguientes derechos a favor de la trabajadora en estado de preñez:

I. Establecer, en la Ley Federal del Trabajo, que contemple la prohibición expresa a que una mujer embarazada sea despedida por tal motivo, para estar en concordancia con el precepto constitucional que ampara la conservación del empleo.

II. Establecer la obligación por parte del I.M.S.S., o de la Institución de que se trate, de que tan solo presentada una copia de la demanda de despido, la mujer embarazada tendrá derecho a recibir los servicios médicos y las prestaciones que establece la ley.

III. Uniformar las prestaciones del apartado A y B del artículo 123 Constitucional en cuestiones de maternidad, ya que ésta, como ya

comentábamos, reglamenta a la vez a la Ley Federal del Trabajo, la cual debería de contemplar un término preparto de 55 días estableciendo que si no se gozó de dicho período por haberse anticipado el nacimiento, se podrá disfrutar después. También un permiso de 60 días después del parto

Tal propuesta legislativa la fundamentamos con el hecho de que todas las mujeres deben gozar de los mismos derechos y prestaciones, sin importar que sus servicios sean proporcionados a entidad privada o de carácter público.

4.6. Delimitación de los Riesgos de Trabajo de la Mujer en Estado de Preñez.

La maternidad no es una enfermedad, sino una etapa que la mujer tiene derivado de un ciclo natural, la cual se puede enfrentar a riesgos de carácter laboral en forma más suceptible cuando esta preñada, en comparación a cualquier trabajador.

Por ello es pertinente que la Ley Federal del Trabajo, dentro de su capítulo V, denominado Trabajo de Mujeres, contemple una clasificación de los riesgos de trabajo más comunes, a los que pueden estar expuestas, con el objeto de que tanto la trabajadora como el patrón tengan mas conciencia y conocimiento de la aplicación de la seguridad social.

Tomando en consideración el enlistado de enfermedades que contempla la Ley en cuestión, del cual en el capítulo anterior hicimos un reconocimiento de cuáles son las enfermedades a las que más está expuesta la trabajadora embarazada, exponemos en este capítulo algunos de los

posibles riesgos de trabajo que pueden sufrir por motivo o en ejercicios de sus labores, motivados por agentes tóxicos, químicos, físicos y biológicos.

Agentes tóxicos.

Entre otros de los agentes tóxicos que afectan a la trabajadora, podemos señalar a los gases anestésicos, los cuales traen como consecuencia el aborto expontáneo.

La exposición de desechos tóxicos, los cuales por los últimos estudios realizados dictaminan que traen como consecuencia malformaciones en el feto como por ejemplo la anencefalia (sin cerebro) es decir, niños que nacen sin cerebro.

Agentes químicos.

Generalmente la exposición de casi todos los agentes químicos afectan a la trabajadora embarazada, entre los que podemos mencionar, el manejo de agentes citostáticos, el manejo de los laboratorios de diferentes reactivos y disolventes, pueden tener efectos nocivos sobre la gestación, al igual que la exposición de agentes esterilizantes y desinfectantes químicos como el óxido de etileno y el hexoclorofeo.

Agentes físicos.

Existen también la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes, que se da por ejemplo en el servicio de radiodiagnósticos y en las tareas de radioterapia pueden suponer un peligro para el feto, siendo el riesgo máximo en las primeras semanas de gestación.

Otros de los agentes físicos a que constantemente esta expuesta, son las temperaturas extremas, que traen consigo varios trastornos como lo son :

- Problemas de respiración;

- Pérdida de peso;

- Aceleración en el ritmo cardiaco; entre otros.

Agentes biológicos.

La exposición de múltiples agentes infecciosos, que se analizan en laboratorios o simplemente la exposición de estos en el medio ambiente, pueden afectar a la mujer e incluso provocar un aborto instantáneo.

El contacto de dichos agentes traen consigo mismo un sin fin de enfermedades y también accidentes, el más común, como ya fué anunciado multicitadamente es el aborto, conforme a dicha exposición proponemos que nuestra Ley Federal del Trabajo, contemple dichos agentes, y se determine en forma más precisa, aquellas enfermedades y accidentes que pueda sufrir la trabajadora en estado de gestación.

Es decir, la exposición de tales agentes fué con el propósito de tener un margen para poder elaborar una clasificación de enfermedades, similar a la que esta citada en nuestra Ley Federal del Trabajo, pero tomando en cuenta la presencia de la mujer en el ámbito laboral y como consecuencia contemplar también las madres trabajadoras que estan preñadas.

Asimismo, la exposición de tales agentes fué con el afán de proporcionar las directrices para poder formular una tabla de enfermedades que pueda sufrir la trabajadora, por la realización de ciertas actividades, que por su estado natural puede afectarle.

De esta forma, al existir tales tablas en nuestro ordenamiento laboral, habrá mayor conciencia de los posibles riesgos a que esta expuesta ésta.

4.7. Modificación de las Sanciones Económicas Patronales.

Para que exista una eficaz responsabilidad, del debido cumplimiento de las obligaciones patronales, consideramos que es necesario modificar las sanciones que impone la Ley Federal del Trabajo y otros ordenamientos además no sólo es necesario hacer modificaciones a dichas sanciones, sino también es pertinente adicionar sanciones pecunarias, para el patrón y en favor de la trabajadora.

Respecto a las sanciones que consigna nuestra Ley Federal del Trabajo, proponemos modificar esencialmente el articulo 995, aumentando la multa de 3 a 155, y de 15 hasta 315 veces el salario mínimo general, calculado

en los términos del artículo 992; tal modificación la justificamos por los siguientes motivos:

I. La integridad y seguridad de la trabajadora en estado de preñez, debe estar amparada al máximo, en términos de Ley, tomando en consideración la multa más alta que impone nuestra legislación en su capítulo denominado "Responsabilidades y Sanciones"; ya que la situación de embarazo en una mujer trabajadora, es un momento tan importante para la madre como para la misma sociedad, por ello la acentuación de presionar al patrón, se podría lograr a través de un aumento de multa, y así posiblemente se tendrá como resultado la disminución de la inobservancia y funciones patronales con respecto a su cumplimiento.

II. Generalmente, fomentar el bienestar de la trabajadora embarazada, provoca un disgusto para los patrones, prefiriendo en muchas ocasiones pagar el importe de una multa que hacer efectivo el cumplimiento de ciertas premisas que la Ley impone.

III. Es necesario aumentar las sanciones, las cuales se traducen en multas, a los patrones, ya que hay casos en que los patrones valiéndose de su prepotencia económica hacen posible la disminución del monto de las multas, fomentándoseles dicha conducta, ya que se les hace más cómodo incurrir a

pagar una pequeña cantidad de dinero que darles prerrogativas a las trabajadoras.

Otra de nuestras propuestas como ya habíamos mencionado, es añadir nuevas sanciones a los patrones, por motivo del incumplimiento de sus obligaciones; tomando en consideración la multa más alta que configura en la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes casos:

En primera instancia sancionar al patrón que desemplea a las trabajadoras en estado de gravidez, independientemente de las consecuencias que se dicten en el juicio correspondiente.

Segundo, multar a los patrones que no observen en sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo en relación con las trabajadoras preñadas.

Tercero, sancionar al patrón, que no cumpla con los derechos que en este capítulo proponemos.

Y por último, aumentar las multas que se mencionan en el artículo 283 y 284 de la Ley del Seguro Social, las cuales ya fueron anunciadas en el capítulo anterior con la finalidad de hacer un estudio comparativo, en relación con la Ley Federal del Trabajo.

Suponemos que es pertinente hacer una modificación a los artículos mencionados en cuanto a la cuantía, ya que en primer lugar es incongruente

con respecto al cambio de moneda, que hoy en nuestros días se rige, modalidad que se debe de contemplar en todas nuestras legislaciones que impugnen multas al infractor; en segunda, imponer una multa determinando extrictamente la equivalencia en pesos, es aplicable para algunos años e inaplicable para años próximos; por ello consideramos que tiene una mayor congruencia, establecer la multa en base a un porcentaje de veces en relación con el salario mínimo vigente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.

Para lograr el mejoramiento de las condiciones laborales, que se pretenden en este estudio sobre la mujer embarazada, es necesario tener conocimiento pleno de aquellos elementos que intervinieron en el desarrollo de nuestro tema.

SEGUNDA.

La participación de la mujer en el sector laboral, desde tiempos antepasados y en todo el mundo ha sido palpitante, manifestándose en forma creciente fuera de los marcos del hogar y de la familia, pese a las ideas difundidas que ensalzaban su papel sumiso, tal incorporación se ha reflejado en la formulación de avances legislativos, que han sido aplicados con la finalidad de protegerla.

TERCERA.

La trascendencia de la participación de la mujer ha tenido como consecuencia dictaminar normas proteccionistas sobre la trabajadora embarazada, a través de un esfuerzo de muchísimos años, ya que a nivel nacional fué reconocido el esfuerzo humano femenino hasta el siglo XX, a través de la Constitución de 1917, ley suprema que sirvió de base para la creación de otras

disposiciones, normas y reglamentos que fueron creados con posterioridad.

CUARTA.

La inserción legislativa de la mujer trabajadora, se ha fundamentado en primera instancia, por la Constitución Mexicana o Carta Magna, catalogado como el principal ordenamiento por su mayor jerarquía legislativa, y en base a los preceptos que legisla dicho ordenamiento en materia laboral, se impulsa un ordenamiento especial que norme las relaciones laborales, denominado Ley Federal del Trabajo, del cual se tomó como premisa mayor de sustento para la creación y elaboración de otros ordenamientos de carácter laboral.

QUINTA.

De lo anterior se deduce que la mujer será respetada como tal y como trabajadora, cuando ella misma aprenda a respetarse, cuando tenga plena conciencia de sus derechos y obligaciones podrá defenderse y pelear por lo que le corresponde.

SEXTA.

Todo ser humano, está sujeto a ciertos factores que lo limitan para lograr un pleno desenvolvimiento. Por lo tanto, la mujer trabajadora está sujeta a factores o raíces de carácter

psicológico, que la condiciona o limita para su pleno desarrollo e incorporación a la vida actual del país. Con respecto al factor social y muy particularmente a la discriminación, la mujer moderna de países desarrollados está discriminada principalmente en el renglón laboral mucho más lo está la mujer de países menos desarrollados, y con relación al factor económico, la satisfacción de múltiples necesidades la ha empujado a trabajar.

SEPTIMA.

La participación de la mujer tiene un aspecto horizontal, porque se concreta la mano de obra femenina en determinadas actividades; pero también hay un aspecto vertical; las mujeres en una empresa o profesión determinada se agrupan en los rangos más bajos respecto a los salarios y puestos de dirección ocupacional.

OCTAVA.

El cumplimiento de las obligaciones tanto patronales como obreras, traen como consecuencia una mejor ambientación laboral y seguridad social, asimismo prevención de riesgos profesionales, de no ser así se impondrá una multa, a quien no haga efectivo la aplicación del derecho, como consecuencia seguida.

BIBLIOGRAFIA

1) Alegría, Juana Armanda. Psicología de los Mexicanos; Editorial Samo. México, 1975.

2) Anson, Francisco - Vicente Roa. Mujer y Sociedad; Editorial RIALP. México, 1966.

3) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo; Editorial Harla. México, 1985.

4) Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales; 2ª edición. Editorial Harla. México, 1985.

5) Dávalos, José. Derecho del Trabajo; 3ª edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

6) De la Cruz Gamboa, Alfredo. Elementos Básicos del Derecho Laboral; Editorial Mexicana, S.A. México, 1983.

7) García Cruz, Miguel. La Seguridad Social; Editorial Mexicana. México, 1951.

8) Gómez, Ramón. Convivencias Interamericanas de Reciprocidad de Prestaciones del Seguro Social; México, 1951.

9) Guerrero Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo; 6ª edición. Editorial Porrúa. México, 1979.

10) Higashilda Hirosa, Bertha Yoshiko. Ciencias de la Salud; 2ª edición. Editorial McGraw Hill Interamericana de México, S.A. México, 1990.

11) Krotoschin, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo; Editorial Depalma. Buenos Aires, 1950.

12) Poblete Troncoso, Moisés. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile; Editorial Jurídica. Chile, 1949.

13) Quiroz Cuaron, Alfonso. Medicina Forence; 6ª edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

14) Santamaría, Andrés. Diccionario de sinónimos-antónimos; Editorial Ramón Sopena, S.A. Barcelona, España, 1984.

15) Senties, Yolanda. Los Derechos de la Mujer en la Legislación Mexicana; 2ª edición. Editorial Imprenta Moderna. México, 1985

16) Tena Suck, Rafael - Morales Rosales, Italo Hugo. Derecho de Seguridad Social; 2ª edición. Editorial Pac, S.A. México, 1990.

17) Torres Torina, José. Medicina Forence; 6ª edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

18) Vasilachis de Gioldino, Irene. Enfermedade y Accidentes de Trabajo; Editorial Abeledo - Perrot. Argentina, 1992.

HEMEROGRAFIA

1) Conferencia de Trabajo de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Informe acerca de las medidas tomadas para dar cumplimiento a las resoluciones adoptadas en la conferencia de Chile; Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1939.

2) Escamilla de Cons, Alina. Caracteristicas y condiciones actuales de la mujer en el ámbito laboral; México, 1989.

3) González Llorente, Arturo. Reseña Laboral; Vol. II, Núm. 10. 1975.

ORDENAMIENTOS JURIDICOS CONSULTADOS

1) Moreno Padilla, Javier. Ley del Seguro Social; 16ª edición. Editorial Trillas. México, 1990.

2) Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo; 9ª edición. Editorial Pac, S.A. México, 1992.

3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4ª reimpresión. Editorial Pac, S.A. México, 1993.

PUBLICACIONES CONSULTADAS

1) Hernández, Silvia. Su Historia a través de la Mujer; Parte I. México, 1975. Documento Mecanografiado.