

**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
ESCUELA DE DERECHO**

CLAVE: 879309



879309

**"LA MUJER TRABAJADORA Y SU
PROTECCION LEGAL POR MATERNIDAD"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TIULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MA. ISABEL GOMEZ HERNANDEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CELAYA, GTO.

MARZO DE 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Ma. Paz Hernández Centeno y Angel Gómez Herrera,
porque gracias a su ayuda y apoyo en todos los aspectos,
he llagado a realizar una importante meta en mi vida.

A mis hermanos:

Edilberto +, Silvia, Juan, Erica y Daniel.
Con cariño y respeto.

A mi abuelito:

C. Daniel Hernández, a quien sigo como modelo
para ejercer una profesión recta y llena de providad.

A mis tíos:

Ma. Ines Gómez Herrera y Martín Hernández Centeno.
Por su incondicional apoyo para la culminación de mi profesión.

A la Universidad Lasallista Benavente:

Por darme la oportunidad de formarme en mi gran
sueño.

A mi asesor Lic. Raúl Rodríguez García:

Por su valioso apoyo en todo momento
que sin duda fué elemental para la culminación
de mi carrera.

A mis grandes amigos y compañeros :

Por todo lo bueno que he recibido de
Ustedes.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER

1.1 EN EL MUNDO.....	1
a) Epoca clásica.....	1
b) Asia Occidental Antigua (Israel).....	3
c) La mujer francesa durante el medievo.....	10
d) La mujer en la era Industrial.....	12
e) Empleo femenino en Puerto Rico.....	15
1.2 EN MEXICO.....	20
a) México de las tres culturas.....	20
b) La sub-cultura Folk.....	21
c) La sub-cultura Tradicional.....	23
d) La sub-cultura moderna.....	25
e) El periodo de expansión económica 1930-1980.....	27
f) Los años setenta.....	30
g) Los años ochenta; Una década de transición.....	32

CAPITULO II
ANTECEDENTES DE LAS NORMAS PROTECTORAS
DEL TRABAJO DE LA MUJER.

a) En Inglaterra.....	36
b) En España.....	37
c) Alemania.....	39
d) Austria.....	39
e) Francia.....	40
f) Suiza.....	41
g) Acerca de las normas de seguridad social.....	42
h) En México.....	48
i) La Ley de 1932.....	50
j) La Ley de 1970.....	53
k) Proyectos de reforma.....	55
i) Reformas constitucionales.....	56

CAPITULO III
EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU MARCO JURIDICO

3.1 EN LA CONSTITUCION.....	61
3.2 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	68
3.3 EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	83

CAPITULO IV
LOS DESCANSOS PRE Y POST NATALES

4.1 EL CONCEPTO DE MATERNIDAD.....	105
4.2 REGULACION JURIDICA.....	107
4.3 CRITERIOS DOCTRINALES.....	117

CAPITULO V
POSIBILIDAD DE AMPLIACION DE LOS DESCANSOS
PRE Y POST NATALES

5.1 ENFERMEDADES QUE SE PUEDEN PRESENTAR EN EL PRE Y POST PARTO.....	124
5.2 POSIBILIDAD DE AMPLIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	127
5.3 POSIBILIDAD DE AMPLIAR EL PERIODO PRE Y POST NATAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....	130
5.4 EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.....	132
CONCLUSIONES.....	143
BIBLIOGRAFIA.....	159

I N T R O D U C C I O N

Ha sido para mi muy interesante el elaborar un trabajo de tesis, respecto al tema de la mujer, en especial "La protección legal por maternidad en la mujer que se dedica a prestar sus servicios a cambio de un salario".

En el primer capítulo he realizado un minucioso estudio respecto a los antecedentes del trabajo de la mujer en el mundo, de donde se puede deducir que la mujer ha laborado desde siempre en todos y cada uno de los rincones del mundo, claro, a principios realizando trabajos manuales y propios del hogar. Posteriormente y poco a poco fueron abarcando otros campos que eran exclusivos del hombre hasta lograr escalar los puestos de igual a igual a los que realizaba el sexo fuerte.

En la segunda parte de este estudio fué dedicado a los antecedentes de las normas protectoras del trabajo de la mujer en diversas partes del mundo, encontrando los primeros antecedentes en Inglaterra, país que sufría bruscos cambios a razón de la Revolución Industrial, además nación en donde se ventilaban los más arbitrarios abusos a la clase obrera, pues es aquí en donde las madres alumbraban en la insalubre fuente

I N T R O D U C C I O N

de trabajo, sus hijos crecían en ese lugar, trabajando a su corta edad, y es en Italia donde se tienen las primeras normas protectoras a la mujer y al menor, y así sucesivamente se extiende esta idea de protección a la mujer y al menor por todos los países del mundo, al principio un poco contradictorias o bien excesivas, pero finalmente se llegan a ser normas muy justas, las cuales nos rigen en la actualidad.

En el tercer capítulo se realizó un estudio respecto al trabajo de la mujer y su marco jurídico en la Constitución y es aquí donde nace por primera vez la protección dentro de nuestra Carta Magna dándole derechos constitucionales, posteriormente con el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo se regula en preceptos especiales la regulación jurídica del trabajo de la mujer, aunque al principio no fué completamente proteccionista y se vió la necesidad de realizar un estudio más a fondo para darle una protección más completa y justa a la mujer respecto a la maternidad. Fué también importante encuadrar la maternidad dentro de la Ley del Seguro Social asignándole esta importancia en un ramo junto con el seguro de enfermedad de aquí su importancia para poder darle el derecho a la madre trabajadora de sus descansos pre y post natales, atendiendo al monto de cotizaciones que haya realizado la trabajadora al momento de disfrutar de esta rama que tutela la Ley del Seguro Social.

INTRODUCCION

En el capítulo cuarto se parte del concepto de lo que es la maternidad desde el punto de vista médico y desde el punto de vista del estudio del Derecho Civil, esto con la finalidad de poder entender el telus del estudio realizado en este trabajo, fué también importante realizar un estudio respecto a la regulación jurídica de los descansos pre y post natales en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social a efecto de ilustrarnos más esquemáticamente al estudio, fué aquí también importante conocer criterios doctrinales de estudiosos de la materia.

En el capítulo quinto se entra al estudio de ver la posibilidad de ampliar estos descansos tanto pre como post natales, en primer lugar analizando los aspectos médicos por los cuales a una madre trabajadora se le conceden tales beneficios antes y después del alumbramiento y se hace un estudio sistemático respecto a las diversas enfermedades o padecimientos a que esta expuesta una madre desde el punto de vista maternal. Es así como se hacen las sugerencias para la posibilidad de ampliar los periodos pre y post natales en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, tomando como base los riesgos que corre en estos periodos una madre trabajadora ya que una mala atención puede causarle la muerte tanto a ella como al producto de la concepción.

INTRODUCCION

Nuestro conclusiones versan sobre las diversas necesidades de reformar el precepto 170 de la Ley Federal del Trabajo así como regular en la Ley del Seguro Social para darle una protección más eficiente y segura a nuestras madres trabajadoras.

C A P I T U L O
I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO
DE LA MUJER

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER.

2.1 EN EL MUNDO

a) EPOCA CLASICA

La mujer en greta y grecia, en el AGORA; MUJERES DE NEGOCIOS.- Aristófanes nos muestra también mujeres libres que van al ágora no sólo como compradoras, sino también para vender sus productos, como la madre de Eurípides, que, según parece, fue vendedora de verduras, especialmente de perifollos. Los artículos de tocador, las coronas de mirto para los funerales, los perfumes, etc., parece los vendían principalmente mujeres, nos da a conocer a una ateniense que fue comerciante de cintas y luego nodriza. Pero eran sobre todos las esposas de los metecos (extranjeros domiciliados) las que ejercían el oficio de zapateras o costureras; algunas incluso se convertían en verdaderas "mujeres de negocios". Las mujeres de los ciudadanos solo ejercían un oficio en caso de extrema necesidad. En las memorables de trabajar a sus parientes, personas libres que están a su cargo y a las que ya no pueden alimentar Cita ciudadanos que han abierto talleres familiares donde fabrican harina, pan o vestidos y concluye; "Porque tus parientes son libres, ¿estimas que no pueden hacer

sino dormir y comer?" Pero es evidente que ese consejo de Sócrates iba en contra de un prejuicio fuertemente arraigado.

Trabajo de la Lana:.- El trabajo más habitual de las mujeres en las casas era el de hilado y tejido de la lana por mucho que la lana en la época clásica fuera ya tratada en talleres especializados.

Las mujeres comenzaban por lavar la lana en breto en agua caliente, luego cargaban los copos después estirándolos y apretándolos con fuerza sobre sus piernas extendidas, o con la ayuda de un instrumento de terracota llamado onos o epinetrón. Es precisamente el adorno de unos de esos objetos que nos enseña su uso. Se trata de un semicilindro de arcilla que las mujeres colocaban encima de la rodilla y parte del muslo; la obrera apretaba los copos de la lana de la superficie rugosa de la parte superior del onos. Luego la lana era fijada al huso; la hiladera hacía girar el huso, bien sentada o de pie.

Finalmente el hilo de lana obtenido de esa forma era tejido sobre un telar ordinario y derecho es decir, vertical; una vez iniciada la cadena, los hilos de la trama se entrelazan con ayuda de la lanzadera (Kerkis).

COCINA.- Por supuesto aunque ya no tuvieran que ocuparse de la elaboración del pan, las amas de casa debían continuar ocupándose de la cocina o por lo menos de dirigir a los esclavos encargados de la misma. Sin embargo, a partir del siglo IV vemos aparecer los cocineros y pasteleros de profesión, algunos de los cuales, redactan "artes culinarias". Platón en el Gorgias. En esa época las amas de casa tenían, pues, el recurso de mandar traer comidas preparadas en casa de un "experto", o a utilizar los servicios de un cocinero, puesto que éste era un hombre libre, un artesano que se alquila por jornadas. Pero, naturalmente, no realizaban tales dispendios sino en grandes ocasiones, con motivo de un banquete por un nacimiento o una boda.

VESTIDO.- Si la mayoría de vestidos masculinos y femeninos podían confeccionarse en la casa es por que eran bien distintos a los que usaban en las épocas minoica, mucho más simple.

b) ASIA OCCIDENTAL ANTIGUA (ISRAEL)

El papel económico de la mujer era secundario y difuso. La economía de palestina era mucho más modesta que la de Mesopotamia se basaba también en la agricultura, el pastoreo y el artesanado pero a escala mucho menor y tendiendo más a la

autarquía que a la gran producción con vistas al intenso comercio exterior la mayoría de los trabajos eran asistidos por hombres, las mujeres simplemente realizaban algunas labores más simples o menos fatigosas. Pero la mayoría de las mujeres se quedaban en sus casas educando a los hijos y sólo realizaban los trabajos necesarios para la familia, preparación de alimentos, hilados y tejidos de telas. Se conoce la existencia de algunas segadoras, pero parece más bien que fueron mujeres pobres abandonadas a las que se daba a modo de limosna, lo que quedaba en los campos después de la recolección. Las molineras, de las que el eclesiástico tenía metáfora, sólo trabajaban en sus casas y para su familia. Además las mujeres, igual que hoy en día entre los árabes, hacían el pan para su casa.

A veces las mujeres ejercían diversos "trabajos" por cuenta de algún hombre rico y poderosos, en especial del Rey, bien como simples sirvientas o efectuando alguna especialidad: perfumería, cocina o panadería.

Si añadimos a las nodrizas y a las comadronas y si recordamos a las prostitutas, tenemos ya a todos los oficios. Hay que reconocer que ni su variedad ni su carácter podían bastar para dar a la mujer una real importancia en la vida económica del país.

Posiblemente la mujer trabajaba tanto como el hombre, pero en campo considerado secundario o modesto.

c) LA MUJER FRANCESA DURANTE EL MEDIEVO

Si presindimos de algunos oficios exclusivamente femeninos, en ese sector económico que vive de su trabajo cotidiano es la familia la que debe considerarse célula económica. Con los hombres, las mujeres y los hijos tenían en el taller familiar sus deberes y misiones que no podemos precisar. Parece que no siempre era necesario estipularlo, puesto que la costumbre ya lo establecía de modo suficientemente claro. Se puede suponer que la mujer, además de proporcionar una ayuda a la fabricación se encargaba luego de la venta. En este sentido se ha podido afirmar que los oficios calificados muchas veces de femeninos no era ejercidos sino por la esposa del artesano. Nos parece sin embargo, que es más justo creer que eran muchas las que se dedicaban a una auténtica competencia independientemente, puesto que a partir del siglo XII, en el caso de muchos oficios bastante especializados, que la viuda tiene derecho a tener y formar aprendices con lo cual de hecho se da un reconocimiento implícito de su valor profesional. Ciertamente existían corporaciones que no admitían mujeres como aprendizas ni como

obreros pero la esposa del maestro era admitida de derecho a excepciones de algunas operaciones demasiado penosas.

Las muchachas eran aprendizas en el taller de su padre por derecho y sin discusión alguna. En algunos casos en que se precisó la cuestión, vemos que el maestro que no tuviera derecho a más de un aprendiz, podía tener dos si su mujer practicaba el oficio con él. La viuda automáticamente ocupaba el lugar de su marido en el taller con sus mismos derechos. Era incluso excepcional que se negará el derecho a tener aprendices.

En la vida familiar la mujer de todos los tiempos y de todos los escalones sociales tenía el ámbito propio del desempeño de su función esencial. La vida cotidiana, con sus medios primitivos y rudimentarios, reclamaba mucho tiempo. El mantenimiento del fuego y su aprovisionamiento, la búsqueda del agua y del alimento en el mercado o en la huerta, el trabajo de limpieza, el hilado de lana y de lino, absorbían toda la actividad de las que no disponían de servicio. No podríamos determinar cómo las mujeres que trabajan en talleres de artesanos o en el servicio de faenas en casas burguesas organizaban su vida y conciliaban sus deberes familiares y su trabajo profesional.

En todas partes se seguía el curso del sol. La luz escaseaba, era costosa y mala; por eso se ahorraba cuanto era posible. El trabajo efectuado durante la luz del día era mejor, los reglamentos de los oficios lo repetían hasta la saciedad para justificar las prohibiciones de trabajo durante la noche. Así, pues, la duración del día variaba según las estaciones; el invierno era una estación de vida lenta, como lo ha continuado siendo durante mucho tiempo en el campo.

La gente se levantaba temprano, cuando despuntaba el día, y comenzaba la jornada con la asistencia a misa; en la capilla del castillo para las mujeres nobles, en la iglesia más cercana para las demás. Parece que siquiera entre la nobleza y la burguesía, la asistencia cotidiana fué práctica generalizada ir a misa.⁽¹⁾

d) LA MUJER EN LA ERA INDUSTRIAL

La era Industrial hace de ésta mujer discriminada y sometida a un perfecto objeto de producción, ya que en el momento en que se proclama al hombre como un ser fundamentalmente libre (Francia 1791), para dedicarse al trabajo que estime conveniente, es cuando existe la facultad

⁽¹⁾ Enciclopedia LA MUJER EN EL MUNDO, Editorial Grijalba. Pags. 307, 308, 313, 314, 146, 147 y 153.

ilimitada de venderse al precio que él empresario quiera pagar, siendo ese precio naturalmente, el mínimo que el trabajador apenas subsista. Al patrón le interesa ante todo que salgan al mercado los bienes y servicios que ofrece y éstos se consuman, y si la mujer ofrece igual rendimiento que el varón y se le pagan salarios aún mucho más bajos que los asignados al hombre desarrollando igual actividad, esos patronos emplean a mujeres en sus fábricas o talleres, en grandes cantidades, sin importarles las condiciones en que las obreras desarrollaban su labor, imponiéndoles jornadas exhaustivas, sin las mínimas medidas de higiene, luz y ventilación, por eso se afirma que con la era industrial la mujer se vuelve un objeto perfecto de producción.

Las condiciones laborales bajo el régimen de la libre contratación, se hace cada vez más difícil y duras y en consecuencia la vida del obrero se vuelve más miserable. no les importa a los empresarios los medios que utilizan con tal de producir aunque esos medios sean a costa de la explotación, enfermedades y condiciones de trabajo inhumanas, accidentes de trabajo y aún muertes de los trabajadores en general especialmente mujeres y niños, por estar éstos más desprotegidos.

Es terriblemente injusto, que los salarios que se les asignaban a las trabajadoras fueran aún más bajos que los de los hombres; y se dice que es terriblemente injusto porque se tiene conocimiento que si a un trabajador que fuera varón se le daba un sueldo miserable el cuál le era útil proporcionaba apenas para satisfacer el mínimo de sus primordiales necesidades, que se podía esperar de los salarios asignados a las trabajadoras, por eso es totalmente justificado y se esta de acuerdo con ellos de forma absoluta, que se le llamará al salario de la mujer (y del hombre) "salario de hambre".

Es procedente resaltar que durante las largas horas de estancia de la madre en la fábrica, los hijos eran atendidos por alguien que accediera a tenerlos durante ese lapso, situación que no es nada conveniente para la educación, protección y cuidado adecuado para el infante, rodeado de extrema insalubridad, etc., por lo que generalmente morían. Esta situación nos parece, que era consecuencia a su vez, no sólo del trabajo de la mujer, sino también de la imperiosa necesidad que tenía la mujer de laborar ante el misero salario que ganaba su marido o el padre, para llevar unos cuantos céntimos de sueldo más al hogar y así sobrevivir lo mejor posible.

Una situación que parece todavía más cruel que el hecho de que los niños eran descuidados por las personas a quienes se les encomendaban, lo es la situación de que los niños que permanecían en el taller o fábrica donde trabajaba la madre, desde los 4 o 5 años más o menos de edad, desarrollaban actividades apropiadas a su edad, como lo es el recoger el mineral que caía de las vagonetas que se extraía de las minas. (2)

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN EL MUNDO EN 1970

e) EMPLEO FEMENINO EN PUERTO RICO.

De las 195,963 mujeres empleadas en 1970, 82,215 trabajaban en industrias de servicio. Esto representaba 2 de cada 5 de todas las mujeres trabajadoras. A la industria de servicio le seguía la manufacturera (57,999) venta al detalle (23,154) y administración Pública (15,106). En el 1970 la mujer representaba la proporción mayor de trabajadores en servicio profesionales y relacionados (64.2%), servicios profesionales (53.3%), y era la más baja en la agricultura (2.7%), y construcción (3.5%).

(2) FALCON O'neell Lidia. - Los derechos de la mujer páginas 18 y 19)

El grupo ocasional femenino de mayor proporción en 1970 lo era el de las operarias. De las 46,183 mujeres que trabajan como operarias, 24,392 trabajaban como costureras y bordadoras, le seguían oficinistas y trabajadoras profesionales y técnicas; 42,755 estaban empleadas en oficinas y 34,259 como profesionistas y secretarias, de éstas últimas, la mitad, 18,827, eran maestras (excepto de colegio) y 6,314 enfermeras y otras empleadas de salud, en contraste, sólo 5,589 o 2.8 por ciento eran artesanos y capataces y 833 o 0.4 por ciento eran trabajadores de finca, otras 8,916 o 4.5 por ciento trabajaban en servicios. La mujer predominaba entre maestros (excepto Universidad), enfermeras registradas, ayudantes de enfermeras, enfermeras prácticas y tecnológicas de salud, técnicas, trabajadoras sociales, oficinistas, domésticas, operadoras (excepto transporte) y cocineras. Sólo presentaban un pequeño porcentaje de trabajadores de finca y capataces, granjeros de finca, artesanos, oficiales, propietarios.

Sectores públicos y privados. La industria privada constituía el patrono principal de la mujer en Puerto Rico, el 67 por ciento de las mujeres en 1970 estaban empleadas en la Industria privada, mientras que el 32 por ciento eran empleadas gubernamentales. había 4'805,714 personas de 16 años o más en la industria privada; 354,058 hombres y 131,656

mujeres, la mujer constituía 27.1 por ciento de las mujeres empleadas en la industria privada, en contraste las mujeres representaban el 43 por ciento de las personas de 16 años o más empleadas en el Gobierno. De las 131,656 mujeres puertorriqueñas en la industria privada, el 92.6 por ciento eran trabajadores privados a sueldo, 6.6 por ciento empleados por cuenta propia, y sólo 0.7 por ciento familiares sin paga. De todos los empleados por cuenta propia en la industria privada, la mujer representaba solamente 13.2 por ciento. El Estado libre asociado era el segundo patrono principal y mayor de la mujer en la isla. En contraste con los Gobiernos Municipal y Federal que empleaba 2.5 por ciento del ELA, empleaba 54,259 o 27.6 por ciento de todas las mujeres trabajadoras en Puerto Rico. Las mujeres empleadas en la ELA representaban casi la mitad de todos los empleados del ELA, 46 por ciento.

El grupo mayor como ocupación principal de la mujer empleada en la empresa privada era el de operarias. de las 49.48, mujeres operarias, 24,349 trabajaban como costureras bordadoras. Los dos próximos grupos ocupacionales principales eran los de oficinistas y de servicio (excepto de hogares privados). En contraste, el grupo mayor de mujeres empleadas en el gobierno era de profesionales, técnicas y de servicios

análogos. De las 26,597 mujeres profesionales, más de la mitad eran maestras.

Los dos próximos grupos ocupacionales de mayor tamaño, eran igual que la empresa privada.

En el sector privado la mujer constituía el 57.4 por ciento de todos los empleados de oficina; 56.7 por ciento de los operarios; 32.1 por ciento de servicio y 26.1 por ciento de todos los trabajadores de hogares privados. Por otro lado, constituían solamente 11.5 por ciento de todos los gerentes y administradores; el 6.5 por ciento de artesanos; 2.1 por ciento de agricultores y capataces. En el Sector público la mujer puertorriqueña representaba más de la mitad de los trabajadores de hogares privados (91.1 por ciento) o profesionales (58.9 por ciento) y de Oficinistas.

De las 131,656 mujeres empleadas en la industria privada, 57,367 lo estaban en la industria manufacturera. Numericamente a la manufactura en la industria privada era la mayor en servicios profesionales (55.2%) y personales (53.4%) y era la más baja en la agricultura (2.6%) y servicios comerciales y de reparación (7.9%).

Hay miles de mujeres en ocupaciones de bajos ingresos. Alrededor de 46,726 mujeres que trabajaron a tiempo completo, todo el año en 1970 son vendedoras, obreras, trabajadoras de servicios y trabajadoras de hogares privados. El salario promedio era \$2,590.00; \$2,146.00; \$874.00 respectivamente. Otras 49,165.00 a tiempo completo todo el año, eran operadoras -Principalmente de fábricas- con un ingreso promedio \$2,571.00.

Las mujeres tienen una parte desproporcionadamente pequeña en las profesiones a pesar de que su patrimonio es de 48.3%, en todas las profesiones y ocupaciones técnicas en 1970. Aunque tradicionalmente la mujer representaba un porcentaje mayor entre maestros en 1970, sólo 46.9 % de la facultad de instituciones de enseñanza superior eran mujeres. La mujer está ampliamente representada en los campos de la salud, pero en 1970, sólo 12.8% de los médicos eran mujeres. Igualmente, la mujer representaba sólo 13.4% entre científicos; 11.4% entre los abogados, 2.2% entre los Ingenieros.

Se utiliza muy poco a la mujer en relación con su aprovechamiento educacional. El transfondo educativo de muchas mujeres no están siendo utilizado en sus trabajos a calidad. Un sorprendente 19% de las mujeres en 1970 había completado 4 años de colegio y trabajaban en servicios

(Incluyendo de hogares privados), operadoras, vendedoras, oficinistas. Más de la mitad (53.8%) de mujeres empleadas con 1 - 3 años de colegio estaban trabajando en estas ocupaciones. Otra medida de la utilidad de la mujer es la comparación entre promedio de años de escuela completados por mujeres y hombres por cada escala.⁽³⁾

1.2 EN MEXICO

a) MEXICO DE LAS TRES CULTURAS

México, al igual que otros países latinoamericanos, constituye una entidad difícil de identificarse, sobre todo, en lo que se refiere a su cultura y a los sistemas de valores que ella sustenta. Estos valores son precisamente los que pueden ayudar a establecer marcas de explicación lógica en cuanto a la forma en que se produce, dentro de un sistema social, el trabajo de la mujer.

En el caso de México resultaría engañoso hablar de "una cultura". Mas bien, hay que hablar de una superposición de culturas en continuo e inacabado proceso de acomodamiento.

(3) "La mujer en el sector popular" América Latina y el Caribe. - Revista de la Naciones Unidas. pág. 114 a 119.

La conquista colonial marcó el primer choque al encontrarse la cultura indígena con la occidental europea. El proceso entonces iniciado continuó a lo largo de cuatro siglos posteriores, complicado con el contacto, con otras culturas Europeas, principalmente la francesa.

En el presente siglo la cultura nacida de la revolución de 1910-1917 es repetidamente confrontada con una nueva civilización: La industrial - Capitalista de carácter anglosajón. Pero lo más significativo del caso es que esto sucede sin que ninguna de las anteriores culturas superpuestas desaparezca totalmente.

Como consecuencia de estas persistencias, encontramos dentro del actual sistema social en México la coexistencia de tres sub-culturas extracalificadas, fácilmente distinguibles en sus rasgos característicos, pero que en realidad, se entremezclan complicadamente en un número ilimitado de combinaciones la sub-cultura Folk o indígena, la sub-cultura tradicional rural o urbana y la sub-cultura moderna.

b) LA SUB-CULTURA FOLK

Los tipos de valores la cultura Folk o indígena son básicamente los derivados de un Sincretista Sacral, fatalista,

donde el hombre depende del medio y de fuerzas ajenas a él. La magia y el tabú se confunden, todo conlleva a una moral de prohibición. La búsqueda de valores se enfoca hacia el pasado. El prestigio social responde a un estatus de adscripción es decir, a condiciones heredadas o preestablecidas. Los individuos nada pueden y nada quieren hacer para cambiarlas.

La estructuración social se basa en una familia clásica o tribal que asume responsabilidades globales. Los roles hombre-mujer se definen "naturalmente, a partir de la diferencia biológica primaria.

A esta sub-cultura corresponde un trabajo de la mujer enfocada en función de la comunidad, que forma parte de una economía de subsistencia. El ámbito físico puede rebasar los linderos de una unidad doméstica, pero responde a la característica de trabajo de la mujer realizado al "interior" del grupo primario. Sea en el campo, o en las labores artesanales, su trabajo permanece generalmente anónimo y escondido, bajo la idea de "ayuda". En las estadísticas oficiales se habla de "personas que ayudan al negocio familiar sin recibir remuneración personal directa de su trabajo".

En este tipo de sub-cultura predomina una aptitud pronatalista, dada que la mortalidad es todavía muy elevada y es esa la única manera de preservar la especie. De esta manera, la función tradicional de la mujer -ser madre- se ve acentuada, ya que no es un asunto privado y personal que concierna sólo a ella y a su pareja, sino que es una cuestión que atañe a la familia-comunidad, que prácticamente se confunde en una sola unidad estructural.

En un reciente análisis se ha calculado que aproximadamente un 12 a un 15% de la población Mexicana puede considerarse bajo valores cercanos a la Sub-cultura Folk-indígena. (La cifra dependía básicamente de la amplitud de los criterios utilizados para su determinación).

c) LA SUB-CULTURA TRADICIONAL

En segundo término, podemos referirnos a la que cabría ser identificada como sub-cultura tradicional, aún cuando se encuentra preferentemente en el medio rural, rebasa ese ámbito, para persistir en los medios urbanos, incluso en las grandes metrópolis.

En la sub-cultura tradicional existe un control social asentado en el "que diran" que tiene como marco de autoridad

los poderes de la iglesia y del Estado a veces con fluyentes y a veces en conflicto. La concepción ante la vida es de tipo estático. Lo ideal es que cada generación repita a la anterior en una permanencia de valores, normas y conductas. El prestigio social responde todavía a situaciones de adscripción, heredadas y rivalidades por un sentido de lealtad a dicha adscripción predeterminada. Cuestiones sobre el apellido y la ascendencia familiar en que se nace tienen extraordinaria importancia. En mucho va a depender de ellas la importancia que se juega en el teatro de la vida. El parentesco resulta así un elemento básico del sistema total.

Los roles que aquí se le asignan al hombre y a la mujer están perfectamente delimitados y diferenciados. Cualquier pretendida evasión de los mismos, se hace acreedora a una fuerte sanción social.

La familia de tipo extensa, semi-extensa o cónyugal mixta, constituye una unidad de producción económica, generalmente dedicada a las actividades agropecuaria y artesanales.

El valor dado al hijo corresponde a que se ha considerado tanto como un factor de producción, como un seguro en la vejez. De ahí que nada pueda interferir en la función

procreadora de la mujer, que es de la cual esta recibe su estatus familiar y social.

Existe un providencialismo que se atribuye en última instancia el factor de regulación y ajuste humano.

Puede considerarse convencionalmente que más del 50% -quizá hasta un 60%- de la población mexicana (y la cifra posiblemente puede ser adecuada también para otros países latinoamericanos), vive actualmente dentro de una sociedad cuyas características predominantes están ubicadas en el contexto valorativo de la sub-cultura tradicional.

d) SUB-CULTURA MODERNA.

Por último, nos hayamos con la sub-cultura Moderna cuyos rasgos predominantes son: Concepción descurulizada de la vida, proyectada hacia el futuro, moral de libertad de conciencia basada en la autoresponsabilidad; una sustitución de la idea de la providencia por la de la ciencia y la tecnología; proliferación de múltiples instituciones que satisfacen necesidades, que antes cubría la familia, y transformación de la familia de tipo nuclear, cónyugal, de unidad de producción a unidad de consumo, básicamente.

El estatus social que detectan los individuos se basan en valores de adquisición y no de adscripción.

Esto significa que ya no es tan importante lo que se ha recibido, como lo que una es capaz de hacer.

Dicho en otros términos, lo primordial no es "repetir" un papel anteriormente escrito, sino la capacidad para "escribir" el propio.

Esto genera un fuerte sentido de competencia. Supuestamente, el pertenecer a uno u otro sexo no determinaría en ésta sub-cultura ninguna situación básica de diferenciación. Ante el crecimiento demográfico, la sociedad es antinatalista y la fecundidad individual responde cada vez más a una búsqueda cualitativa, que cuantitativa.

De esta manera se produce y se favorece la disociación entre la función social amplia de la mujer como persona, y la parcial de la mujer como madre.

Los roles masculino-femenino, tanto en el nivel social como el familiar en el que aquel se refleja, no mantienen ya con las mismas fuerzas su carácter diferenciado. tanto al interior como al exterior; de la familia se produce un

intercambio basado en la capacidad personal, aptitudes y gustos personales.

Dentro de tal contexto -recuérdese que estamos hablando de formas ideales-, la participación de la mujer en el mundo del trabajo responde más a una vocación personal y tiene más oportunidades de constituir un factor básico de desarrollo personal, eliminando los elementos conflictivos, pues forma parte de una red en donde los componentes se encuentran entretejidos de un nudo mucho más armonioso.

Las 3 sub-culturas suscitadamente enunciadas corresponden básicamente a etapas claras en el proceso de la historia de las sociedades occidentales. (4)(5)

EL TRABAJO EN MEXICO

e) EL PERIODO DE EXPANSION ECONOMICA 1930-1980.

Este período comprende un ciclo completo de la economía mexicana, y corresponde al desarrollo -desde su génesis hasta

(4) LENERO. pág. 94

(5) Trabajos Especiales. Euquerio Guerrero pág. 453.

su declinación- de un patrón o modalidad de crecimiento económico conocido como "modelo de crecimiento hacia adentro o de sustitución de importaciones" a su vez, este ciclo es la expresión nacional de la onda larga que experimento el mundo industrializado, iniciada en la gran depresión y cuyo fin es anunciado por la primera recesión generalizada de principios de los años setenta, después del largo camino de prosperidad de la posguerra.

El ciclo se divide en dos etapas, a cada una de las cuales corresponde una evolución diferente del empleo y un ritmo también distinto de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. La primera etapa abarca de 1930 a 1970, e incluye los años de gestación, consolidación y auge del modelo de crecimiento hacia adentro. El decenio de los setentas constituye la segunda etapa, que se caracteriza por la aparición de visibles síntomas de agotamiento de ese patrón de desarrollo.

A partir de los treinta, al ampliarse el comercio y la demanda de servicio doméstico en las ciudades, se frena la tendencia a la disminución del trabajo femenino remunerado que había caracterizado el fenómeno de estancamiento, cuando el

porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo total se redujo del 17% al 7%.

Al consolidarse el proceso de industrialización se dió un crecimiento concomitante de las actividades comerciales y de servicios, de la construcción y de los transportes. Así durante las tres siguientes décadas de crecimiento económico sostenido se diversificaron las fuentes de trabajo de hombres y mujeres, aunque en el contexto de una continua segregación ocupacional. El aumento en el trabajo femenino ocurrió sobre todo en actividades de servicios, en general conectadas a las tareas desempeñadas por la mujer en su propio hogar. Al expandirse los servicios educativos y de salud, aumento la incorporación de mujeres como profesores o enfermeras. Lo mismo ocurrió en las actividades de preparación de alimentos y otros servicios como los de aseo y limpieza.

El aumento de las oportunidades de empleo generadas en la etapa expansiva del siglo largo implicó que la proporción de mujeres en la población ocupaba total creciera hasta alcanzar una quinta parte del total en 1970. De hecho, entre 1950 y 1970, la tasa global de actividades femeninas pasó del 13 al 16 por ciento.

1).- LOS AÑOS SETENTA.

Fin del auge de un modelo de desarrollo, durante este decenio, el proceso de desarrollo sustentado en un sector industrial orientado al mercado interno mostraba ya claros obstáculos para continuar. Sin embargo, el "boom del petróleo, aunado a la abundancia de fondos prestables del exterior, permitió a la economía mexicana postergar el estallamiento de la crisis y experimentar varios años de crecimiento económico.

En estos años, el empleo mantuvo un ritmo de crecimiento relativamente alto, pero el grueso del incremento neto del empleo tuvo lugar en las actividades de servicio. En cambio, los dos sectores donde se encontraba concentrada la mayor parte de la fuerza de trabajo masculina agricultura y la industria de transformación manifiestan una incapacidad creciente para generar nuevas ocupaciones. La tasa de crecimiento del empleo manufacturero se redujo a la mitad de la registrada en la década de los setentas; mientras que el empleo agrícola se había estancado desde mediados de esa década, al ocurrir estos cambios, el ritmo de incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fué mayor que en la etapa de auge. Así a fines del decenio, más de la quinta parte de las mexicanas de 12 y más años participaban en la actividad

económica remunerada; además, ellas representaban ya la cuarta parte de la población ocupada total y, si se consideran solo las actividades no agropecuarias, la proporción era de casi un tercio.

Las actividades terciarias continúan representando la principal fuente de ocupación femenina. Mientras en esta década la participación femenina se mantuvo constante en las actividades de servicio en el comercio aumentó de manera notable. Esto último podría deberse al proceso de asalariamiento ocurrido en ese sector, el cual contribuyó a la expansión que desde entonces habían iniciado las grandes cadenas comerciales. También en la industria manufacturera se registró un incremento del contingente femenino, aunque según la información que proporciona el censo industrial, en 1980 las mujeres seguían concentradas prácticamente en las mismas industrias que en 1930; la alimenticia y la confección de prendas de vestir.

La mayoría de las industrias surgidas entre 30 y 80 ocuparon fundamental a hombre, esto aconteció sobre todo en las ramas de mejores salarios, como es el caso de la industria automotriz y la fabricación de llantas. De hecho, el grueso de las ramas industriales se caracteriza por el predominio masculino. No obstante, algunas ramas, que se desarrollaron

sobre todo a partir de los años sesentas concentraban ya en 1980 un número considerable de obreras. Tal es el caso de la fabricación de máquinas, equipo de accesorio, suministros eléctricos y fabricación de equipo de electrónicos de radio y televisión, comercial y científico. Se trata de industrias intensivas en el uso de mano de obra, donde el cambio técnico ha sido comparativamente lento y en las cuales se pagan salarios menores a las de otras ramas modernas reservadas a los hombres. Las empresas maquiladoras que se instalaron durante los setenta y en las ciudades de la frontera norte pertenecían, en su mayoría, a las ramas antes mencionadas y a la industria de la confección; esos establecimientos se han caracterizado por contratar a mujeres jóvenes.

g).- LOS AÑOS OCHENTA: UNA DECADA DE TRANSICION.

En 1982, al verse minadas las fuentes de financiamiento externo, la economía nacional entró de lleno en un período de crecimiento lento e inestable. Los cambios en la política económica del gobierno, y las estrategias de los empresarios para salir de la crisis, han significado severos cambios en la estructura productiva y ocupacional. Hay suficientes evidencias estadísticas para afirmar que el proceso de terciarización de la economía se profundizó durante los años recientes debido a varias causas:

- La proliferación de las actividades de pequeña escala sobre todo en el comercio y los servicios. Este aumento parece deberse sobre todo a las estrategias de sobrevivencia frente a la caída de los ingresos y la insuficiente creación de empleo asalariados.

- Un notable incremento de las ocupaciones asalariadas en el comercio y en el servicio. Su ritmo de crecimiento superó al de las décadas anteriores.

- La capacidad de generaciones de empleo del sector manufacturero se vio definitivamente frenada.

Por lo que respecta a la división del trabajo remunerado según géneros, las cifras de los censos económicos señalan dos procesos de signo contrario: la feminización del empleo industrial y la masculinización del comercio y de los servicios. Estos movimientos aparentemente contradictorios tienen un origen común; la pérdida de empleos en muchas industrias. La caída en la demanda y en apertura de la economía han propiciado el cierre de empresas, y modernización de otras; en consecuencia, la capacidad de generación de empleos en la manufacturera se ha visto seriamente mermada.

Se observa que la tasa media anual de crecimiento del personal femenino (sobre todo en el contingente obrero) aumento entre uno y otro periodo. En cambio, el personal masculino registró un ritmo de crecimiento menor al femenino en el primer lustro de la década y, durante los tres años siguientes la creación neta de empleo para varones fué nula. En este caso, la contratación de trabajadores en unas industrias se vio contrarrestada por despido de las mismas cuantías en otras.

Esta conducta diferenciada del empleo manufacturero según sexos se debe, en parte, a que la fuerza de trabajo femenina este menos representada en las industrias más afectadas por la reestructuración, pero la principal explicación radica en el crecimiento notable de la industria maquiladora, la cual se ha caracterizado por el procedimiento de mujeres en su fuerza de trabajo. Aunque aquí se observa un proceso inverso; la proporción de varones ha ido aumentando rápidamente. Esto ha ocurrido constantemente, principalmente en los municipios fronterizos; allí más de la mitad del incremento neto del empleo de obreros registrados entre 1985 y 1989 correspondió a la contratación de personal masculino.

Ese proceso puede atribuirse a la diversificación de la máquina, y en especial a la importancia creciente que ha

adquirido la construcción, preparación y ensamble de equipo de transporte, rama donde tradicionalmente han participado los obreros varones. Sin embargo, es importante señalar que, a la vez en el conjunto de la actividad maquiladora la fuerza de trabajo se ha masculinizado, en las industrias donde predominan los hombres (como es la misma del transporte y la del calzado) se ha incrementado la proporción de mujeres en el contingente obrero. Lo opuesto ha ocurrido en las industrias predominantemente femeninas (como la confección y fabricación de equipo eléctrico y electrónico). Esta menor segregación por sexos podría deberse a una diversificación de las actividades de máquina hacia una gama más variada de productos. Aunque también puede estar ocurriendo que la división del trabajo por géneros tienda efectivamente a atenuarse a las plantas maquiladoras.

Otras explicaciones posibles del incremento generalizado de la participación masculina de la maquila serían:

Una escasez relativa de fuerza de trabajo femenina joven en las localidades fronterizas donde se encuentra concentrada la industria maquiladora. Esta hipótesis estaría apoyada por los resultados de Encuesta Nacional de Empleo Urbana correspondiente a las ciudades fronterizas de Tijuana, ciudad Juárez, Laredo y Matamoros. Las cifras de las encuestas muestran que las tasas de actividad de las mujeres de 15 a 24

años que habitaban esas localidades son considerablemente más altas que las observadas en el resto de las ciudades que están cubiertas por la encuesta.

La mencionada reducción de las oportunidades de empleo para los hombres en la industria nacional, que puede obligarlos a optar por ocupaciones de salarios relativamente bajos. El salario promedio de la Industria maquiladora es menor que el salario promedio Nacional en las mismas ramas de actividad.

Este último elemento parecería explicar también el porque los hombres están aumentando en participación en el comercio y los servicios, la tendencia actual se observa en más de las terceras partes de los nuevos puestos de trabajo creados en el periodo 1980-1985 fueron ocupados por varones. En este lapso, el personal masculino se incrementó a una tasa superior que el personal femenino, tanto en las actividades asalariadas como en las no asalariadas. Pero en estas últimas la diferencia es mucho más notable articuladamente en el comercio.

En las dos secciones anteriores se mostraron evidencias que ponen de manifiesto que el proceso de desarrollo que ocurrió en México a partir de 1930, trajo consigo la incorporación de un número creciente de mujeres a la actividad

económica. Veamos ahora en que medida esa incorporación se vió acompañada de alteraciones importantes a las tasas específicas de actividad de hombre y mujeres, los cambios ocurridos entre 1950 y 1990.

En esos cuarenta años el conjunto de la población mexicana de doce y más años redujo su tasa de participación del 47% al 43% esta baja en apariencia poco significativa es el resultado neto del efecto combinado de cambios en las tasas específicas de tres grupos distintos:

- Aumento de las tasas femeninas de 15 a 54 años, quien en especial de las correspondientes a las edades de 20 a 44 años.

- Drástica caída de las tasas correspondientes a las personas (de ambos sexos) menores de 15 años y a las mayores de 54 años.

- Disminución significativa en las participaciones masculinas en los grupos de 15 a 19 años, y baja de varios puntos porcentuales en las tasas masculinas de los grupos de edad restantes (de 20 a 54 años). La conducta de las tasas femeninas de la actividad indica que es creciente el número de mujeres que permanece en actividad económica al encontrar matrimonio, o en convertirse en madres el segundo de los cambios señalados correspondería en principio, a un fenómeno

que se observa comunmente cuando los países se desarrollan; los individuos postergan su ingreso a la actividad económica debido a una elevación generalizada del nivel de escolaridad y se retiran más pronto de la misma, por que se amplían las posibilidades de jubilación.⁽⁶⁾

(6) EL COTIDIANO (Revista de la realidad mexicana actual). MUJERES.- Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco, división de Ciencias Sociales y Humanidades. Rev. 53.

C A P I T U L O
II

ANTECEDENTES
DE LAS NORMAS PROTECTORAS
DEL TRABAJO DE LA MUJER

CAPITULO II
ANTECEDENTES DE LAS NORMAS PROTECTORAS
DEL TRABAJO DE LA MUJER.

a).- EN INGLATERRA.

En 1842 en Inglaterra, se promulga la primera ley protectora de la mujer y el niño la cual prohibió el trabajo subterráneo a los menores de 10 años y a las mujeres, y así ante el regocijo de la gente en general y principalmente de las mujeres y de los niños, a raíz de éste ordenamiento jurídico poco a poco se fueron promulgando otras normas protectoras al trabajo de ese núcleo de población particularmente desprotegido.

Se puede afirmar que la sociedad de ese tiempo no aceptaba tan fácilmente un cambio tan brusco que repercutiría tanto en el sector obrero como en el patronal, claro está que para el empresarial significaba un perjuicio atendiendo a su egoísmo y explotación a que estaba acostumbrado. Es por eso que en países como Italia surgieron las primeras normas de protección a la mujer con una diferencia de 50 años en relación con Inglaterra y Francia y además de la diferencia ya mencionada se proteje primero a los menores trabajadores y 16 años más tarde al trabajo de la mujer. Esto se debió, seguramente, a

las mentes cerradas y tradicionalistas de las personas de ese tiempo que no alcanzaban a comprender la importancia y necesidad de regular en forma correcta el trabajo de la mujer y su trascendencia en la vida productiva de cualquier país.

Muchos países se resistían a dictar normas protectoras del trabajo que desarrollaba la mujer, no acababan de aceptar la idea de que se les normara su trabajo en forma justa, por eso se dictaron al respecto medidas muy débiles, cuando urgía que se promulgaran leyes que abarcaran amplia y suficientemente todos los aspectos necesarios para su correcta protección.

b).- EN ESPAÑA.

En España, por ejemplo, se llega al absurdo de considerar la reglamentación del trabajo de la mujer como leyes revolucionarias que provocarían innumerables gastos y perjuicios en la industria y que haría retardar el desarrollo de la nación, estas ideas estaban carentes absolutamente del más mínimo humanismo, y sobre todo, lo que sí tenía era mucha conveniencia, interés personales e hipocresía. Se dice que tenía mucha conveniencia e intereses personales porque efectivamente, provocaría gastos a los industriales, pero gastos a quienes legítimamente tenían derecho a ellos, y de ninguna manera perjuicios en la industria, sino todo lo

contrario, ya que toda empresa grande o chica, pública o privada, en la que se estuviera trabajando a los obreros con jornadas ordinarias, salarios justos o prestaciones adecuadas, tendrían un mayor o menor rendimientos físico e intelectual, trabajarían más contentos y en consecuencia producirían más y mejor. Hay hipocresía también en cuanto que en el fondo de los sentimientos de estos opositores a reglamentar el trabajo de las mujeres, les interesa que dichas reglamentaciones retardarán el desarrollo de la Nación, creemos firmemente que todos estos argumentos sólo son pretextos absurdos y ridículos a todas estas argumentaciones sólo son eso, pero a favor de los empresarios.

En la ley de 1892 promulgada en España acerca del trabajo de las mujeres, hay un precepto de suma importancia y trascendencia, para sus consecuencias positivas, que disponía que la jornada de trabajo de las mujeres entre los 23 años tendría una duración máxima de 10 horas y que además esta jornada sería interrumpida por un descanso de hora y media cuando menos. Se debe de comentar no sólo los aspectos negativos del proceso histórico del trabajo de la mujer, sino también y con mayor razón los positivos; y este precepto arriba mencionado es uno de ellos. En España un precepto de tal naturaleza resulta un avance notable, ya que las jornadas de trabajo de los obreros de ese tiempo era de 14 a 16 horas

diarias, y una reducción de 4 a 6 horas diarias además del descanso obligatorio de cuando menos una hora y media dentro de dicha jornada es un gran paso hacia adelante en la evolución de éste tipo de trabajo. Por fin se había tomado poco a poco más conciencia de la urgente necesidad de dictar normas protectoras a las obreras.

c) EN ALEMANIA

Se dictaron normas parecidas a las Inglesas pero resultan como peculiares la prohibición de emplear mujeres para que desarrollaran actividades peligrosas para la salud o la moral (sino en condiciones especiales) como por ejemplo fábricas de vidrio, herrerías, fábricas de cigarro; y una segunda prohibición que consistía en no emplear mujeres en ningún trabajo de las 8 de la noche a las 5 de la mañana.

d) EN AUSTRIA.

Al igual que en Inglaterra y Alemania ya se protege a fines del siglo XIX a mujer recién parida prohibiéndosele regresar al trabajo hasta después de 4 semanas del alumbramiento; asimismo se establece la limitación de la jornada de la mujer y niños de once horas de trabajo por cada 24. Aquí más rigidamente que en Inglaterra se castiga al

patrón que no cumpliera las normas promulgadas a pagar una multa de 400 florines, si fuere insolvente para cubrir la sanción pecunaria se le cambia la pena por prisión, y según la gravedad de la falta se le castiga a cerrar su taller o fábrica, cosa con la que estoy totalmente de acuerdo ya que sólo imponiendo sanciones muy rígidas se podría hacer cumplir estas normas, tan necesarias y tan justas.

e) EN FRANCIA

Se logra la reducción de la jornada de la mujer y de las niñas a 10 horas y además esa jornada con uno o varios descansos de cuando menos una hora. Posteriormente esto se reduce hasta llegar paulatinamente hasta las 8 horas de trabajo de la actualidad, aspecto que ha evolucionado lentamente pero que en el actualidad se disfruta. Se crea en Francia además un reglamento de Administración Pública, naturalmente creado por el Estado Francés, en el cual el Estado ya entra de lleno a tomar las medidas laborales necesarias, en el que se menciona el trabajo peligroso como por ejemplo emancipaciones o manipulaciones perjudiciales para la salud, el trabajo que exija un exceso de fuerza o que ofenda a la moral prohibitivos para las mujeres, niñas y niños.

f) EN SUIZA

Se promulgan leyes en el que nos llama la atención un precepto en el que se otorga el derecho a las mujeres casadas que atiendan a su hogar de abandonar el taller media hora antes de la comida, siempre y cuando la duración de la misma no excediera de hora y media. Dicha disposición muestra la accesibilidad de los juristas suizos, para comprender el doble papel que desempeñan un sin número de mujeres trabajadoras; el de mujer que trabaja y el de ama de casa que tiene que atender al marido, a los hijos y al hogar. Dicho precepto nos parece muy justo y muy avanzado tomando en cuenta que fue dictado en Suiza en enero de 1878; tal vez por el amplio y maduro criterio de los suizos, su país sea una de las naciones más desarrolladas en el mundo contemporáneo. Además se dió, también en éste país el derecho a un descanso de 8 semanas en conjunto, antes y después del parto, a las mujeres embarazadas, o sea le otorgó a la mujer embarazada un descanso mayor al de todos los países que en la actualidad le dan, que es el de seis semanas antes y seis semanas después del parto. Y no sólo le otorgó 8 semanas de descanso sino que para asegurarle su recuperación y bienestar total después de dar a luz estableció la obligación a los patrones de no recibirlas en las fábricas, sino después de acreditar que ya transcurrieron cuando menos 6 semanas del alumbramiento. El

precepto es totalmente bueno y bien intencionado. fué hecho de buena fé, estamos seguras de ello, pero tiene esto un aspecto negativo que es que ante la grave situación económica de la familia, el nacimiento de un hijo y a la urgencia de subsistir, la mayoría de las mujeres buscaban trabajo al poco tiempo después del alumbramiento, en fábricas donde fueran desconocidas, en donde no tuvieran que acreditar el transcurso de las 6 semanas de que se habla, ya que el descanso de 8 semanas de que podían disfrutar era muy bueno para la madre y del hijo pero llevaba consigo la pérdida del empleo. Por eso, como todo ser humano puede equivocarse a los legisladores suizos les faltó, a mi manera de ver, asegurarle a la madre cuando menos el regreso al trabajo después del alumbramiento, o aún mejor, el salario que le correspondería como si estuviera trabajando, durante ese descanso y además de la certeza de que podía regresar a su empleo, que tenía seguro.

g).- ACERCA DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

(Seguros de enfermedad, maternidad, accidentes, etc.)

Estas normas no eran imaginadas por los juristas de aquella época (1892), hasta que varios médicos sociólogos movilizaron poco a poco su influencia social para denunciar públicamente esa grave insalubridad industrial de mujeres, niños y hombres, pero sobre todo las madres gestantes, las

bárbaras condiciones sanitarias en que el obrero en general desarrollaba la actividad encomendada traía graves consecuencias, como epidemias, elevada mortalidad infantil, contagios, anemias, partos defectuosos, nacimientos de niños con tareas físicas y mentales etc., que obligaron a los gobiernos, más tarde, a regular y vigilar el trabajo de todo obrero y sobre todo el de la mujer y el del menor. El mérito de comenzar esta labor acerca de las normas de seguridad social fué emprendida por particulares, ya que el Estado decidía difícilmente dictar las primeras leyes protectoras siendo que de las obligaciones precisas de cualquier Estado es el de vigilar y ayudar al buen desenvolvimiento de la nación desde cualquier aspecto, y éste era uno importantísimo.

Viendo un panorama en general de algunas legislaciones extranjeras. Inglaterra tiene el punto a su favor de haber sido el país que dictó la primera ley protectora del trabajo de la mujer. Siendo éste país quien inicio este movimiento juridico-laboral, cuando todavía muchos otros países, no habían decidido ni siquiera ocuparse del tema, considero como una excelente medida, para el año de 1883, el que como regla general para los jóvenes y las mujeres se haya implantado la limitación de que no debían trabajar más de 4 horas y media consecutivas sin un intervalo de media hora para tomar alimentos y que sólo tratándose de fábricas donde se manejaban

productos que se descompusieran fácilmente se podía emplear a mujeres con una jornada de 14 horas pero con ciertos derechos especiales para no hacer la jornada fatigosa. Otro aspecto excelente es el que a todo patrón que no observará las disposiciones de dichas normas se le impondría una multa.

Ya en pleno siglo XX se firmaron trascendentales tratados laborales en un plano internacional, que reglamentaban el trabajo de la mujer en forma segura y más amplia. El primer paso importante al respecto ya con consecuencias prácticas positivas, fué la segunda conferencia de Berna, Suiza, en 1906, pero previamente a esta segunda conferencia, ya había convocado el gobierno suizo a otra en 1905, en el cual nada se logró ya que los delegados del gobierno belga se opusieron a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, ya que tratándose de industria de hilados y tejidos, dicha limitación traería a la ruina, según ellos, a esta industria; esto es naturalmente, una cosa totalmente absurda, ya que ningún derecho laboral trae como consecuencia la ruina de alguna industria, cualquiera que ésta sea, y no nada más no la perjudica sino que se afirma que aquellos países en los que se negó o niegan las mejoras laborales poseen un nivel económico de vida más bajo, respecto de aquellos en que los obreros tienen derechos, prestaciones y normas de seguridad social justos.

En esa segunda conferencia de Berna, se pudo firmar un proyecto de tratado por todos los países participantes (incluso el belga, afortunadamente trayendo dicho convenio una notable mejoría a las condiciones laborales en que se desarrollaba el trabajo de la mujer, y lo más importante aún, fué que todos los Estados firmantes pusieron en práctica dicho convenio.

Como se dijo anteriormente, se deben mencionar todos los aspectos de cualquier tema (no solo negativo) y uno de ellos importante y positivo lo fué el tratado de Versalles.

En ese contrato, a nivel internacional, se enunciaba el principio de salario igual, sin importar el sexo, para un trabajo igual, cosa grandiosa, que acababa con una serie de injusticias y abusos a los que estaban sometidas las mujeres porque como ya mencionamos, con igual actividad e igual rendimiento que el hombre, a la mujer por el solo hecho de serlo, se le paga un salario mucho más bajo que al obrero varón.

Posteriormente, a propuesta hecha en el tratado de Versalles, se celebró, en Washington (1919) una conferencia donde se prohibió definitivamente el trabajo nocturno

industrial para la mujer, y se estableció aquí una serie de medidas, ya más amplias y adecuadas para la maternidad, que abarcan 2 descansos, uno antes y otro después del parto, siendo el segundo siempre de 6 semanas ya que el primero empezará a correr a partir de la presentación de un certificado médico que presente la mujer en el que indique la fecha probable de parto. Se le otorga a la mujer, el derecho para ella y la obligación para el patrón, de recibir y dar respectivamente la ayuda necesaria para su sostenimiento y el de su hijo y que esa ayuda se tomara de los fondos públicos o de los del IMSS. De manera igual la madre debía recibir gratuitamente la atención de un médico o una partera y gozar, al regresar al trabajo de 2 descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo. Extendiéndose todas estas normas a las mujeres ocupadas en la agricultura y establecimientos comerciales, ya no sólo a las industrias o talleres urbanos.

La organización Internacional del Trabajo, por su parte ha estado al pendiente a cada momento de la legislación protectora de las mujeres y proporcionó otras conferencias a nivel internacional, con la participación no sólo de países de Europa sino también de América, en los que está incluido, por supuesto México, en donde se ha insistido bastante en dar a la

mujer trabajadora una adecuada protección, conforme se vaya requiriendo según las necesidades que haya que satisfacer.

Además de estas conferencias, proporcionadas por la O. I. T., dicho organismo internacional, específicamente en América interviene y patrocina su actividad por medio de conferencias Panamericanas y Conferencias Americanas del trabajo, en donde el trabajo de las mujeres ha sido tema de constante atención, tomando en cuenta la trascendencia que tiene este tipo de trabajo en todas las naciones.

En esas conferencias Panamericanas, celebradas en diferentes países de América como Cuba, Paraguay, Perú, México, Colombia, etc., se propugnó y de hecho se logró, el derecho que tiene la madre en sus descansos pre y post natal a gozar de su sueldo íntegramente, de respetar el principio de igual trabajo igual sueldo sin importar el sexo de quien lo desarrolle, y principios tan equitativos como el de igualdad de oportunidades y seguridad económica.

En las Conferencias Americanas del trabajo, se pugna principalmente por crear normas de seguridad social, lográndose en dichas conferencias, gracias a la intervención colaboración y apoyo de los países participantes crear

ordenamientos legales tan avanzados como los mejores de Europa.⁽¹⁾

h) En México (Constitución).

El constituyente de 1916 procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitar sus horas de trabajo, impedirle que trabajara en centros comerciales después de las diez de la noche, prohibir la jornada extraordinaria y la protección de sus servicios en día de descanso. El propósito fué noble; se trataba de cuidar a la mujer como centro moral y formativo de los hijos. Sin embargo la voracidad de los patronos hizo que estas medidas sirvierán sólo para explotarlas; trabajaban horas extras sin pagarles el salario correspondiente; laboraban en centros comerciales después de las diez de la noche, sin remuneración adicional.

El artículo 133 de la ley prohíbe a los patronos negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo. Este mismo principio lo encontramos en la segunda parte del artículo 3 "No podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

(1) FALCON O' NEELL LIDIA. - Los Derechos Laborales de la Mujer. Pág. 55.

El artículo 123 Constitucional estableció las siguientes medidas de protección:

1.- La fracción II prohibía las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno, industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

2.- La fracción V determinaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exigieran esfuerzos materiales considerables; un mes antes del parto, disfrutarían de descanso con salario íntegro. En los periodos de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

3.- Fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de jornadas extraordinarias.

El 21 de Noviembre de 1962, se expidió el decreto que modificaba algunas de estas disposiciones, sin variar el contenido sustancial de las mismas.

1) LA LEY DE 1932

La Ley Federal del trabajo de 1932 reprodujo las mismas limitaciones, en el capítulo VII, de los artículos 106 al 110, cuyos principales aspectos son los siguientes:

1.- Las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

2.- Se prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles a afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos nocturnos industriales y en establecimientos comerciales, después de las diez de la noche.

3.- Se definían como labores peligrosas:

A).- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

B).- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o cuchillos, cortantes, martinetas y demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.

C).- La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes.

4.- El artículo 109 consignaba como labores insalubres:

A).- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como manejo de sustancias tóxicas o de materias que las desarrollen.

B).- Los trabajos de pintura industrial en los que utilicen el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

C).- Toda operación de cuya operación se desprendan gases o vapores sea de las emancipaciones o polvos nocivos.

D).- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.

Las prohibiciones para que las mujeres desempeñaran labores peligrosas o insalubres no se referían a quienes tuvieran cargos directos, proyectarán un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesaria. Tampoco por lo que hace a las labores insalubres, se aplicaría la prohibición a las mujeres que hubieren adoptado las medidas

necesarias para la protección de la salud, a satisfacción de la autoridad competente. (art. 110).

5.- Las mujeres no prestarían servicios extraordinarios, conforme al artículo 110 A. Si esta prohibición se violaba, el patrón debía pagar el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente al 200 por ciento más del salario que correspondía a la jornada mayor.

6.- Con relación a las madres trabajadoras se determinaba:

A).- Durante los periodos del embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud, o a la de sus hijos tales como los que exigían fuerzas físicas considerables, levantar, tirar o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo en operaciones que produzcan trepidación.

B).- Disfrutarán de un descanso de seis semanas antes y seis posterior al parto.

C).- Los períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario por que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

D).- En los períodos de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

E).- Durante el período de descanso percibirán sus salarios integros en los casos de prórroga tendrán derecho al cincuenta por ciento del salario por un período no mayor de sesenta días.

F).- Tendrán derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

j) LA LEY DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo del Trabajo de 1970, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales, respecto lo relativo al trabajo de la mujer. La exposición de motivos señala al respecto:

"La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Considerando el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de la mujer persigue finalidades

distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El proyecto parte de esta idea y modifica la modificación vigente por cuanto fija con mayor precisión, la finalidad fundamental de las normas regulares del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones del trabajo de las mujeres no se refieran a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

El artículo 123 de la Constitución contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades, a las que se puedan someter el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto suprime todas las disposiciones de la ley que aplica restricciones distintas de las contenidas en la norma constitucional. Estas prohibiciones se refieren a las labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno, industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche y al trabajo extraordinario.

"Se consideró determinante el alcance de los términos laborales peligrosas e insalubres" y se llegó a la conclusión con la finalidad que deben perseguir las normas que rigen el trabajo de las mujeres, que son las que pueden tener alguna

influencia en el proceso de maternidad. En consecuencia, las labores que son peligrosas e insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad pueda afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no son tomadas en consideración. Aceptada esta conclusión, resulta difícil hacer una enumeración de dichas labores, por lo cual se consideró preferible proporcionar un concepto general que está contenido en el artículo 167, en la inteligencia de que en su párrafo final se establece que los reglamentos, previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, determinarán cuáles son los trabajos que pueden repercutir en el proceso de la maternidad.

" Los restantes artículos del proyecto tratan los derechos de que deben disfrutar las madres trabajadoras a efecto de que el proceso de la maternidad se desarrolle normalmente y conduzca a feliz resultado".

k) PROYECTOS DE REFORMAS.

Las damas legisladoras, diputadas y senadoras, expresaron su permanente preocupación por las disposiciones que ya no traducían protección a la mujer trabajadora, sino que le impedían lograr su plena realización. Esta fundada inquietud

originó muchas reuniones, intervención entre las comisiones dictaminadoras y elaboración de algunos proyectos.

Los integrantes de las comisiones de estudio se solidarizaron con los puntos de vista que se expresaban; era necesario modificar la constitución para que la Ley eliminara las trabas impuestas.

En la Cámara de Diputados, la licenciada Guadalupe Aguirre Soria, presentó una iniciativa de reforma de gran valía. En la Cámara de Senadores la representante de Campeche, licenciada María Lavalle Urbana, promovió un proyecto de reformas al artículo 123 consignando la protección a la trabajadora durante el embarazo, los períodos pre y post-natales y el tiempo de la lactancia de los hijos.

"Durante estas cinco décadas los grupos femeniles de México han realizado esfuerzos denotados por conseguir superación en todos los órdenes, con vistas a su igualdad con el hombre, y es indudable que mucho han alcanzado; han logrado con sitio en la vida política al votar y poder ser electas para los cargos de elección popular municipal, estatales y federales; participar en la importante función de administrar justicia, ocupar cargos de diversas jerarquías en la

administración pública y en las actividades de la iniciativa privada en las universidades y en los Institutos Tecnológicos el número de mujeres que estudian carreras profesionales o imparten cátedra va siempre en aumento; en las escuelas normales las mujeres que profesan la maestría son muchas más que los varones; además la tecnología moderna ha venido asignándole cada vez mayor número de puestos de especialización, como suceden en la industria electrónica; y por último, en las actividades como la de cajera, secretaria, enfermera y telefonista, la acción laboral de la mujer se ha hecho positivamente insustituible. En síntesis, resulta incontrovertible que en la estructura socio-política de México actual la mujer ocupa un lugar distinguido y en solidaridad plena con el varón su actividad es permanente y creadora, por lo que en igualdad de propósitos y esfuerzos, es participe de la integración nacional.

"Siendo México un país en proceso de desarrollo requiere imperiosamente para su progreso integral, de la contribución decidida de todos los hijos, hombres o mujeres, que todos tienen sitios o quehacer en este cometido patriótico y fecundo, y la contribución que la mujer pueda y debe ser entregada y recibida en plenitud.

1) REFORMAS CONSTITUCIONALES.

El 18 de Septiembre de 1974, el Ejecutivo Federal envió al Congreso un proyecto de reformas y adiciones a la Constitución en sus artículos 4, 5, 30 y 123, como un reconocimiento a la dignidad de la mujer; se consigna su igualdad jurídica con el varón y se eliminan las dificultades para el desarrollo de su plena actividad.

La exposición de motivos de ésta reforma, en la parte relativa, estableció lo siguiente:

Dentro de éste marco de intereses y tareas, la Revolución Mexicana promovió la integración solidaria de la mujer al proceso político, de manera que aquella participase, con libertad y solidaridad, al lado del varón en la toma de las grandes decisiones nacionales. Para ello, en 1953, se reformó el artículo 34 de la Constitución General de la República a fin de conferir plenitud de derechos políticos a la mujer y de expresar, de ese modo, la decisión popular de conceder a los mexicanos, sin distinción de sexo, la elevada calidad de ciudadanos.

Reconocida la aptitud política de la mujer, la Constitución Federal conservó no obstante normas

proteccionistas, ciertamente justificadas en una época que resulta excepcional, casi insólito, que las mujeres asumieran tareas de responsabilidad social pública. Hoy día, la situación general se ha modificado profundamente y ello resulta indispensable proceder a una completa revisión de los ordenamientos que, en uno a otro ámbito, contemplan la participación de la mujer en los procesos, económico, educativo y social.(2)

(2) EUQUERIO GUERRERO. - DERECHO DEL TRABAJO. PAG. 453 A 456, 458 A 462.

C A P I T U L O
III

EL TRABAJO DE LA
MUJER Y SU MARCO JURIDICO

CAPITULO III

EL TRABAJO DE LA MUJER Y SU MARCO JURIDICO

3.1.- EN LA CONSTITUCION

Sin lugar a duda, en el campo laboral es donde más claramente se percibe la discriminación en contra de la mujer. La constitución y las demás leyes laborales, establecen la igualdad de derechos del hombre y la mujer, pero la realidad social dificulta de muchas formas la equiparación prevista en las leyes.

La discriminación de la mujer en la actividad económica, es un fenómeno que se manifiesta en todos los países. El informe de la conferencia Mundial del Decento de las Naciones Unidas para la mujer, señala. Las mujeres, aunque representan el 50% de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza del trabajo oficial, realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo, reciben sólo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1% de la propiedad mundial.

Entre los diversos factores que inciden en la práctica, para crear una desigualdad en el campo laboral, entre el hombre y la mujer, podemos señalar lo siguiente: La mujer

tiene menor acceso a los estudios medios y superiores; determinados tipos de estudios o profesiones se consideran más adecuados para las mujeres; la menor preparación profesional con respecto al hombre, dificulta que la mujer ascienda a mejores puestos de trabajo, el estado civil, también influye en la obtención de un empleo. A pesar de la igualdad jurídica y de condiciones son las mujeres casadas las que tienen problemas a la hora de ascender a un puesto.

Es muy importante tener en cuenta estos factores y otros muchos, que podían añadirse para analizar el trabajo de la mujer. En caso contrario, si contemplamos únicamente el aspecto legal, podríamos pensar que la igualdad laboral con respecto al hombre ya ha sido lograda.⁽¹⁾

CONSTITUCION

El jefe del Ejecutivo puso a la consideración del Constituyente Permanente, la reforma Constitucional del artículo cuarto de la nueva carta Magna de la Nación, en el que se consigna la igualdad Jurídica del varón y la mujer, a la virtud de la cual quedan atrás diferencias que sólo se basaban en la tradición y el egoísmo.

⁽¹⁾ La Mujer en México "Su situación Legal", Pág. 47 y 48. Ed. Trillas, Patricia Bégué.

El reconocimiento de la mujer trabajadora esta consagrado principalmente en varios Ordenamientos Juridicos de gran trascendencia que son: La Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Debe mencionarse, que en dichos Ordenamientos Juridicos se regula el trabajo de la mujer y es su propósito fundamental, en protegerla en cuanto a la maternidad, lo cual quiere decir que no se regula su trabajo en cuanto a ser humano, sino únicamente en cuanto cumple la función de la maternidad.

La Constitución General, Ley Suprema de la Nación, consigna através de varios preceptos de Derecho, ciertas limitaciones, modalidades y prerrogativas que se deben aplicar a las mujeres trabajadoras teniendo ella los derechos y el patrón las obligaciones.

La Ley Suprema de la Nación ha estipulado estos derechos para las madres que trabajan, y en ella se expresa de manera bien clara que gozarán forzosamente de 2 descansos de 6 semanas cada uno, uno anterior a la fecha probable para el parto la cual estará señalada en el dictámen médico en el que se certificó el estado del embarazó, y otro después del alumbramiento, todo ello con el propósito de conservar o

ayudar a la salud física y mental así como el bienestar de la madre y del hijo.

Deberá percibir también su salario íntegro en el transcurso de la duración de esos descansos pre y postnatal; es decir; es un derecho para ella y una obligación para el patrón, ambos ineludibles. En este aspecto existe la posibilidad que la madre previa reunión de los requisitos de la Ley del Instituto del Seguro Social en el ramo del seguro de maternidad tenga derecho a gozar del subsidio que otorga este instituto, que es el del cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización en forma simultánea al pago del salario por parte del patrón, en cuyo caso se le dará el subsidio del IMSS pero no ambos. Si se estuviera en la situación de que la madre, no reúne los requisitos indispensables para gozar el subsidio por parte del IMSS, de todas maneras el patrón tiene la obligación de pagarle su salario íntegramente, es decir, se le dará forzosamente un subsidio ya sea por parte del IMSS o por parte del patrón.

Conservará su empleo y los derechos laborales que haya adquirido por la relación del trabajo. Este enunciado constituye uno de los aspectos más importantes del trabajo de la mujer. El legislador con una visión muy justa y adecuada previó la posibilidad de que a pretexto de los descansos

obligatorios antes y después del parto el patrón despidiera o diera de baja a la trabajadora, situación esta que fue perfectamente regulada por la Ley, prohibiendo al patrón dar de baja a la madre durante estos periodos de descanso, podrá despedirla del empleo hasta que transcurrido estos descansos (pudiendo haber prórroga por prescripción médica) ella se presente nuevamente a laborar, siempre y cuando incurra en algunas de las causales del despido. Los derechos laborales que hubiere adquirido derivados de esa relación de trabajo, también la conservará, ya que ella sigue teniendo la calidad de trabajadora de la empresa o establecimiento donde presta sus servicios, sólo que está en una situación especial que requiere un tratamiento particular, como es el estado de embarazo, ella sigue siendo trabajadora de la empresa, conserva esa calidad, su relación de trabajo no se ha extinguido, por lo cual al tener ella su calidad de trabajadora gozará por lo tanto de todos los derechos laborales derivados de ese vínculo de trabajo. Entre otros, esos derechos derivados de la relación laboral son por ejemplo derechos a seguir siendo miembro integrante del sindicato de la empresa, derecho de ascenso, derecho de antigüedad, derecho de preferencia, etc.

Tendrán también derecho a que en el periodo de lactancia se le concedan 2 descansos extraordinario por día, de media

hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Estos 2 descansos extraordinarios por día, son 2 reposos dentro de la jornada misma del trabajo y aunque la norma constitucional no lo dispone de manera específica, se entiende que estos 2 periodos de media hora deben computarse como tiempo trabajado dentro de jornada normal del trabajo, sin efectuar reducción alguna a su salario. Sería injusto que la madre repusiera esas 2 medias horas que utiliza en alimentar a su hijo, quedándose a trabajar más tiempo de su jornada normal, ya que ella está utilizando esos descansos en alimentar a su hijo, siendo esta función una de las más grandes tareas de una madre. De igual manera, y por las mismas razones anteriores expresadas no procede efectuar una disminución de su salario argumentando esos descansos de media hora cada uno que utiliza la madre para alimentar a su hijo, en lugar de laborarlos en el desarrollo de la actividad que le ha sido encomendada en el lugar donde presta sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, acatando este precepto de nuestra Carta Magna Nacional, lo toma íntegramente y lo plasma en la fracción IV del artículo 170 dentro del Título Quinto que está referido al trabajo de las mujeres, agregando sólo una frase que dice: "El mejor lugar adecuado e higiénico que designe la empresa", quiere decir que la empresa debe designar un lugar apropiado y limpio para que la madre

almente a su hijo, dentro de la empresa misma, en donde las madres puedan cumplir ese cometido, sin embargo, en muchos lugares del país, la madre dejará a su hijo en el hogar cuando la distancia de éste al centro de trabajo sea pequeña y pueda ir a alimentarlo y regresar al lugar de trabajo dentro del término de la media hora concedida.

Este precepto Jurídico está en íntima relación con la fracción XV de este artículo 123 de la Constitución General de la República, en virtud de que en ella se consigna la obligación para el patrón de observar las normas legales sobre la higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento adoptando las medidas correctas que resulten la mayor garantía para la salud y vida de sus obreros, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas; y si incumplen esta obligación se les aplicarán conforme a las Leyes, las sanciones que procedan en cada caso.

Las madres trabajadoras tienen además, el derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año del parto, y a que se computen en su antigüedad los periodos de descanso pre y post natales. Quiere decir ésto, que el plazo máximo de descanso para la mujer que es madre y tiene la calidad de trabajadora de una empresa o establecimiento, no podrá ser mayor de un año

contado a partir de la fecha en que ocurrió el parto. Si regresan durante este término el patrón tiene la obligación de recibir las en el centro de la prestación de servicios. A contrario sensu, si la madre no regresa al centro de trabajo dentro del lapso de un año posterior a la fecha que sucedió el alumbramiento, sea cual fuere la causa de la ausencia, el patrón queda en libertad absoluta de contratar nuevo personal para el puesto que hubiera quedado vacante, y la madre tendrá que buscar un nuevo empleo.

Este dispositivo, en mi concepto, es razonable, ya que la Ley estipula, habla de un largo lapso temporal de un año contado a partir de la fecha del parto, circunstancia que es admisible, ya que en cierta forma tiene el patrón también derecho a gozar de la garantía a su favor de contratar a la persona o personas que crea convenientes para el puesto que ocupaba la madre trabajadora, después de asegurarle durante un año su puesto y trabajo que desempeñaba anteriormente a su embarazo.

3.2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo fué modificada en el título correspondiente al trabajo de las mujeres y los menores en virtud del artículo tercero del Decreto de 27 de Diciembre de

1974, publicado en el "Diario Oficial" el treinta y uno del mismo mes y año. Las reformas a la ley quedaron de la siguiente forma:

El enunciado del título quinto fue cambiado, decía: "Trabajo de las mujeres y de los menores" se varió por "Trabajo de las mujeres", adicionándose la Ley con el título Quinto Bis, que anuncia "Trabajo de los menores".

El artículo 164 subsistió con la redacción original de la Ley de 1970, estableciendo la igualdad de los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

El artículo 165, fué reformado substancialmente, suprimiéndose las prohibiciones que establecía para el trabajo de las mujeres en las labores peligrosas e insalubres, trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche. Se hizo efectiva la igualdad declarada en el artículo 164 desde el año de 1962. En la actualidad concreta su regulación a la madre trabajadora en labores peligrosas e insalubres, trabajo nocturno industrial, establecimientos comerciales o de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias a la circunstancia de que por la ejecución de estas labores ponga en peligro la salud de la mujer o del producto durante la

gestación o lactancia, o sea, si el desarrollar esas labores no pone en peligro a la mujer o al producto, se permite la prestación de los servicios.

Los artículos 168 y 169 fueron derogados.

El artículo 170 fué reformado en su fracción I sólo en cuanto a su redacción, y actualmente dice:

"Las madres trabajadoras no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un trabajo de peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actuen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso".

En las demás fracciones reprodujo el texto de la Ley de 1970 y en los mismo términos quedaron los artículos 171 y 172.

Para ser congruentes todas las legislaciones laborales con las nuevas ideas contenidas en el Título Quinto, "El Trabajo de las Mujeres", se hizo necesario reformar otras disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que son las siguientes:

En el artículo 50, se suprimió de su texto lo relativo a las prohibiciones de trabajo extraordinario de la mujer, trabajo nocturno y en establecimientos comerciales después de las 22 horas.

Actualmente dice:

Artículo 50.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Siendo la idea orientadora de las nuevas reformas la protección a la madre trabajadora, se insiste concretamente en este sentido al fijarse las obligaciones del patrón. Al respecto se prescribe:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos.

I a XXVI...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

A su vez el título séptimo, capítulo V que establece las normas a las que deban sujetarse los reglamentos interiores de

trabajo, fue innovado el artículo 423 en cuanto a su redacción pero no substancialmente. El texto dice:

Artículo 423.- El reglamento contendrá

Fracción VII.- Labores peligrosas o insalubres que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener trabajadoras embarazadas.,

En relación al sentido de las reformas es:

1.- Me parece correcto el cambio del enunciado del Título So., pues el hecho de que el trabajo de las mujeres y el trabajo de los menores pudieran tener cierta semejanza, es indudable, que ambos necesitan una reglamentación especial por separado, en virtud de las condiciones tanto biológicas, sociales, culturales, en que ambos se desarrollan.

2.- En relación al trabajo nocturno, como son los centros comerciales e industriales, en gran parte beneficia a la mujer en el sentido de que ahora cuenta con mayores probabilidades para ser empleada en los mismos pero por otro lado viene a ser perjudicial en otro sentido de que se le permita trabajar en labores peligrosas e insalubres, ya que lo que se está pidiendo es una igualdad legal entre hombres y mujeres, más no igualdad física, ya que biológicamente somos diferentes a los

nombrados y esto vendría a repercutir en la salud de las nuevas generaciones.

3.- El artículo 159 fué derogado en este título pero, este aunque con diferentes relaciones se encuentra reglamentado en la Ley de una manera general para todos los trabajadores. (art.68)⁽²⁾

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, estipula cuando la madre se encuentra imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o parte y se haya agotado el término de los descansos pre y post natales éstos se podrán prórrogar por el tiempo que sea necesario. Quiere decir esto, que cuando la madre no le sean suficientes los períodos los descansos de 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto para conservar o restablecer la salud y estar en posibilidad de trabajar, previo exámen médico que así lo determine, tiene derecho a que se le prorroguen esos descansos por el tiempo necesario que señalen los médicos. En estos casos en que proceda la prórroga tiene derecho la madre a recibir el 50% de su salario durante un período hasta de 60 días.

(2) *Higiene y Seguridad Industrial. Lazo Cerna Humberto. Pags. 51, 53, 57, 83, 258 y 319.*

Se debe mencionar en forma breve, ya que en el capítulo del aspecto de seguridad social se profundizará un poco sobre ello, que en el caso de que la madre se vea en la necesidad de ampliar su descanso pre o post natal, y tenga derecho a disfrutar del subsidio que otorga el IMSS en estos casos, siempre y cuando reúna las condiciones necesarias para gozar de él, éste se deberá otorgar de inmediato y se cancelará la obligación que tiene el patrón de otorgarle el 50% de su sueldo.

Sólo en el caso, en que la madre no satisfaga los requisitos para gozar de subsidio por parte del IMSS, entonces la parte de la obligación del patrón de otorgarle el 50% de su salario en caso de prórroga y a la madre por razón de su salud no le fueron suficientes (no solo cuando no tenga derecho al subsidio del IMSS) entonces su derecho a prórroga los descansos pre y post-natales por un tiempo excedente de los sesenta días seguirán vigentes pero con la peculiaridad de que será ya sin goce de salario.

Así mismo, si la causa o motivo de que la madre no pueda gozar de los subsidios en dinero que otorga el IMSS, por que no satisface los requisitos indispensables para ello pero fuera este incumplimiento de las condiciones imputables al patrón, ya sea por dolo específico o por negligencia, entonces

ese patrón deberá responder de los daños y perjuicios ocasionados a la madre.

Por último, en la parte final del Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo en el que se contempla y regula el trabajo de las mujeres, se hace mención que el patrón debe de tener un número suficiente de asientos o sillas, en los establecimientos donde trabajan mujeres, a disposición de las madres trabajadoras.

Se impuso esta obligación en favor de las madres trabajadoras a todos los establecimientos en que trabajan mujeres. Pero creemos que a pesar de que todas las modalidades asentadas en la Ley tiene como fin la protección de la maternidad, la colocación de sillas o asientos en los establecimientos en donde trabajan mujeres y puedan estar sentadas, no debe circunscribirse al caso de madres trabajadoras sino a todos los trabajadores en general hombres y mujeres.

La norma, a nuestra manera de ser nos parece excelente, sólo que la ciencia médico ha demostrado que la permanencia de pie durante muchas horas es fuente de padecimientos, de enfermedades, es por eso que opinamos que las sillas o asientos deben estar a disposición de todo trabajador dentro de la empresa ó establecimiento siempre que así lo permita la

naturaleza del trabajo, tal y como lo estipula el artículo 132 fracción V de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Este precepto está naturalmente en relación, con la norma jurídica que prohíbe a la madre trabajadora el desarrollo de actividades que impliquen estar de pie durante largo tiempo, durante el periodo del embarazo, ya que este tipo de labores pueden traer consigo peligros para la salud de la madre o del hijo. Por esto, este precepto fué creado para dar cumplimiento y puntualizar la observancia de la prohibición anterior.

Hemos dicho, que todas las modalidades y limitaciones que se consigna en la Ley respecto del trabajo de las mujeres, tienen como objeto esencial para proteger a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad, y no en caso en su calidad de ser humano.

Es por esta razón que se impuso a todo patrón ineludible, de proporcionar a las mujeres embarazadas de la protección que establezcan las leyes y los reglamentos. Así como se estableció la prohibición a los empresarios de negarse a aceptar a trabajadores por razón de su sexo.

Comentando esta segunda parte del párrafo anterior se dirá una magnífica disposición legal, es un ejemplo palpable de

verdadera igualdad jurídica: analizando dicha disposición se deduce que entonces para aceptar a un trabajador en cualquier empresa, lo que debe de tomarse en cuenta es su habilidad para desarrollar la labor, la experiencia, sus conocimientos, su capacidad para aprender a perfeccionar aún más sus conocimientos, su disposición, etc., haciendo completamente a un lado el factor del sexo de la persona, es decir, fijarse y analizar todos los factores de habilidad, conocimientos, etc. sin importar el sexo de la persona, otorgándole por supuesto, a la persona que satisfaga mejor estos aspectos, el puesto o trabajo que se requiere en la empresa.

Para entender el concepto de labores peligrosas e insalubres la comisión elaboradora de la Ley Federal del Trabajo actual se vió en la necesidad de decir de alguna manera, como debían entenderse estos términos, y fué por ello que consultó con los maestros de medicina del Trabajo y en particular con el cuerpo médico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, redactó entonces la norma que dice que son labores peligrosas o insalubres por lo que 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 utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Añi mismo en la segunda parte de este precepto se estipula que los reglamentos que se expidan, previa consulta con los médicos del trabajo deberán determinar los trabajos comprendidos en la definición anterior, según los avances de la ciencia y tecnología.

Nos encontramos que son labores peligrosas o insalubres:

I.- Por la misma naturaleza del trabajo, aquellas donde se maneja la corriente eléctrica, generadores de vapor, industrialización de la basura, emanaciones contaminantes de gases como el monóxido de carbono, anhídrido carbónico, el manejo de algunas máquinas peligrosas como las máquinas troqueladoras, sierras y cepillos eléctricos, grúas, planchadoras de piel, etc.

II.- Por las condiciones físicas, son labores como falta de agua potable, constante humedad, frios intensos, calores sofocantes, cambios bruscos de presión, ruidos intensos, etc.

III.- Por las condiciones químicas, son labores donde pueden darse la absorción de sustancias químicas, que bien pueden ser las materias primas químicas, productos de su transformación o desechos de las mismas, originando intoxicaciones y enfermedades como el fosforismo (absorción de

rosioro blanco), saturnismos (absorción de plomo), catarata tóxica (absorción de naftalina y sus derivados), etc.

IV.- Por las condiciones biológicas, son labores donde está en contacto con toxinas de bacterias, virus, insectos, microorganismo nocivos, etc., que provocan el desarrollo de algunas enfermedades, por ejemplo el paludismo entre los trabajadores de zonas tropicales; tetanos entre los caballerangos, carniceros; tuberculosis entre médicos, enfermeras, etc.

V.- Por la composición de la materia prima que se utiliza; las materias primas pueden ser clasificadas en inofensivas y nocivas, las que nos interesan en el presente caso son las segundas; son materias primas nocivas las que producen trastornos en la salud de los trabajadores encargados de su manejo, como por ejemplo los polvos que se desprenden de la sílice en los trabajos mineros, que son causa determinante de la silicosis profesional o también sales capaces de provocar intoxicación como sulfuros, mercurio, plomo, arsénico, etc.

Hacia el año de 1974 se levantó la prohibición constitucional del trabajo nocturno industrial en los establecimientos comerciales y de servicios después de las 10 de la noche, así como en horas extraordinarias y en labores

peligrosas e insalubres, habiendo estado esta disposición anteriormente dirigida a todas las mujeres; sin embargo en la Ley Federal del Trabajo, la prohibición existe en la actualidad para aquellas trabajadoras que están en cinta o que por razón de maternidad no pueden atender esas labores sin perjudicar aquellas funciones que indudablemente debe tener preeminencia como lo es alimentar y cuidar a su hijo.

El legislador se dió cuenta que las antiguas disposiciones constitucionales se fundaron en la idea proteger a la mujer, y comprendió que la igualdad política y jurídica de los sexos no significa igualdad física y biológica, siendo esto el único motivo por el cual en la Ley Federal del Trabajo existan en la actualidad estas limitaciones, dirigidas ahora, únicamente a la mujer en cuanto es madre.

Fué indispensable la creación de diversas normas que establezcan lo que puede o no exigirse a las madres trabajadoras y las facilidades que deberán otorgárseles para que puedan cuidar a sus hijos, esa es la finalidad de las normas jurídicas constitucionales, de la Ley Federal del Trabajo y de Seguridad Social.

Se considera además que la razón de estas limitaciones al trabajo de la mujer que va a ser o es madre y tiene que

alimentar a su hijo, es que el trabajo nocturno industrial, comercial o de servicio resulta mucho más pesado y fatigoso que si fuera diurno, ya que normalmente el cuerpo está habituado a descansar de noche y trabajar de día, asimismo la limitante de las horas extraordinarias se dá porque la madre se le pediría un rendimiento y desgaste mayor de lo que generalmente realiza, y esto podría ocasionar perjuicios en su salud y en consecuencia en la de su hijos.

Cuando se trate de cualquier mujer que sea trabajadora de una empresa o establecimiento, pero no se encuentre en los supuestos de este Título es decir no tenga el calificativo de madre, entonces si podrá trabajar horas extraordinarias y se le dará un tratamiento en cuanto a su percepción económica a la de cualquier trabajador, o sea se les dará un pago del 200% más de su salario que corresponda a las horas de jornada.

De la misma manera se estipula en forma clara que la madre trabajadora tiene el derecho de que durante el período de embarazo no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerable que impliquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidaciones, estar de pie durante largo tiempo o que actuen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso. Los esfuerzos considerables son

labores en las que se requiere resistencia un poco mayor a la razonable, a determinado límite, que si se sobrepasa origina el fenómeno de la fátiga, significando esta situación física o mental un gran riesgo para la salud y bienestar de madre e hijo; asimismo tenemos, que son prohibitivas para la madre trabajadora las labores que impliquen trepidación, es decir, las trepidaciones son movimientos de los cuerpos de intensidad y frecuencia variables, ya sea que estén suspendidos o fijados al suelo, paredes o techos que por su intensidad y frecuencia producen sensaciones desagradables de estabilidad; estos movimientos son producidos por fuerzas auto generadas o transmitidas de los cuerpos trepidantes. Estas trepidaciones provocan oscilaciones de los globos oculares, vértigos, mareos, hipo, calambres en las extremidades superiores, etc., se habla también de las labores que requieran de estar de pie durante largo tiempo o que puedan alterar el estado psíquico o nervioso de la madre, o sea, son actividades como las que desarrollan los empleados de servicios como restaurantes, empleados de mostrador, etc., donde las trabajadoras tiene que permanecer durante parte del tiempo paradas, atrofiando esto su circulación y originando enfermedades en las extremidades inferiores como várices, etc., son enfermedades que pueden alterar el estado psíquico y nervioso de las madres, labores donde se produzca ruido excesivo de máquinas, taladros, motores, etc.

3.3.- EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Aquellas normas de seguridad social que se ocupan especialmente de la mujer trabajadora en cuanto va a ser madre (seguro de maternidad y enfermedad), o bien después de que ya ha alumbrado al hijo y se ve en la necesidad de salir a trabajar (seguro de guarderías infantiles), porque, como ya quedamos la mujer y el hombre como trabajador son iguales jurídicamente hablando, pero en cuanto la trabajadora va a ser madre, amamanta a su hijo o sale a trabajar teniendo un hijo pequeño, recibe un tratamiento especial, a la que por su naturaleza misma sólo ella se ve sujeta.

De los beneficios de leyes como la del INFONAVIT, FONACOT, FONACURT, etc., la mujer también goza, ya que en estos casos se le considera como un trabajador más no importando su sexo, es un beneficio del que pueden gozar todos los trabajadores en general, no siendo así el seguro de maternidad y guarderías infantiles, los cuales están reservados exclusivamente para la mujer que labora y excepcionalmente para algunos otros casos como veremos más adelante.

DEL SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

El seguro de maternidad lleva consigo implícitamente el seguro de enfermedad, ya que la madre puede sufrir alguna enfermedad derivada de su estado de gestación después del parto. En el presente estudio se hablará exclusivamente del seguro de maternidad al que únicamente tiene derecho la mujer que trabaja, porque como ya lo expresamos anteriormente sólo ella puede ser sujeta y estar amparada por este ramo del seguro social.

Quedan protegidas por este ramo del seguro social:

- I.- La asegurada.
 - II.- La pensionada por:
 - a) incapacidad permanente total.
 - b) incapacidad permanente parcial con un mínimo del 50% de incapacidad.
 - c) Invalidez.
 - d) Viudez, orfandad o ascendencia.
 - III.- La esposa del asegurado, o a falta de ésta la mujer con quien haya hecho vida marital durante los 5 años anteriores al embarazo, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Pero si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la
-

protección.

- IV.- La esposa del pensionado en los terminos de los incisos a), b) y c) de la fracción II. Y a falta de esposa la concubina siempre y cuando se reúnan los requisitos de la fracción antes mencionada.
- V.- Las hijas menores de dieciseis años del asegurado (a) y de los pensionados (a) conforme a los términos de la fracción anterior.
- VI.- Las hijas del asegurado (a) hasta la edad de veinticinco años si están estudiando o cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.
- VII.- Las hijas mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como las pensionadas por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo del 50% de incapacidad, con las condiciones de que después de los 16 años y hasta los 25 si se encuentran estudiando, tomando en cuenta las condiciones económicas, familiares y personales de la beneficiaria y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio del Seguro Social, o bien cuando la hija mayor de 16 años no puede mantenerse por su propio
-

trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

VIII.- La madre del asegurado (a) que viva en el hogar de éste.

IX.- La madre del pensionado (a) en los términos de los incisos a) b) y c) de la fracción II siempre y cuando viva en el hogar de éste.

Además los sujetos comprendidos de las fracciones III a la IX, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si a).- dependen económicamente del asegurado (a) o pensionado (a), y (b).- que el asegurado (a) tenga derecho a las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedad y maternidad.

En el inciso c) de la fracción II antes mencionada la Ley del Seguro Social incluye también a la pensionada por vejez y cesantía en edad avanzada, pero para el caso del seguro de maternidad estas dos clases de pensiones no pueden quedar incluidas en atención a que una mujer anciana o grande de edad no podría ser madre; sin embargo se incluyeron en este inciso para efectos del seguro de enfermedad únicamente.

En la fracción III y IV se mencionan como personas con derecho al seguro de maternidad la esposa del asegurado o pensionado, o a falta de esposa la mujer con quien el

asegurado o pensionado haya hecho vida marital durante los 5 años anteriores o con la que haya procreado hijos, pero es requisito que ambos permanezcan libres de matrimonio, ya que si alguno de ellos fuera casado entonces no se reúne esta condición y en consecuencia no se tendrá derecho a gozar de las prestaciones de este seguro. Se agrega en esta misma fracción que si el asegurado o pensionado tiene varias concubinas, entonces ninguna de ellas tendrá derecho a la protección, ya que el propósito que se persigue con este ordenamiento es el de proteger la Institución del Concubinato y además sería difícil de determinar cual de las varias concubinas tiene mayor derecho sobre las otras.

En las fracciones V y VI se consigna el derecho para las hijas menores de 16 años del asegurado o pensionado, si éstas no estudian, y hasta los 25 años cuando estudian o bien cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la imposibilidad. La razón de que tengan derecho a gozar del seguro de maternidad las hijas menores de 16 años si éstas no estudian, es porque a partir de esa edad ellas podrán trabajar, ganarse la vida, y por ende teniendo la calidad de trabajadoras inscribirse en el IMSS, para disfrutar de sus prestaciones. Así mismo se establece el límite de los 25 años para gozar de este derecho cuando la mujer estudia, ya

que generalmente a esa edad la persona ya se preparó, ya estudió alguna carrera (corta o larga) y ya está en posibilidad de ganarse la vida mediante un trabajo que le proporcione los medios adecuados para satisfacer sus necesidades y valerse por sí misma, o bien cuando se ve imposibilitada para mantenerse por su propio trabajo (no incluye hobbies, entretenimientos o trabajos pasajeros con los que podría recibir alguna remuneración económica, pero que no le es suficiente para mantenerse cubriendo las necesidades normales de toda persona) debido a una enfermedad crónica o defecto físico ó psíquico hasta en tanto no desaparezca esa incapacidad.

Las fracciones VIII y IX otorga el derecho a la madre del asegurado o pensionado, pero siempre y cuando vivan en el mismo hogar, es decir, satisfaga la condición de convivencia, y si no reúne este requisito no se podrá otorgar el derecho. Se agrega en esa misma fracción que las personas comprendidas en las fracciones tercera a novena para poder disfrutar de este derecho deben depender económicamente del asegurado o pensionado y que además el asegurado o pensionado tenga derecho a las prestaciones consignadas para este ramo del seguro. La razón de que se debe depender económicamente del asegurado o pensionado es que si no se depende económicamente hablando de éstos la persona está trabajando, percibiendo un

suelo o ganancia y podría ser sujeto del régimen obligatorio o voluntario del IMSS, con derecho a las prestaciones que este Instituto otorga; y la segunda condición es totalmente lógica, ya que no pueden gozar los beneficios de las prestaciones que el asegurado o pensionado no tenga, por lo cual es requisito que se cumpla con todas las condiciones que se necesitan para gozar de este ramo de Seguro.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciarán a partir del día en que el Instituto certifique mediante un examen médico el estado del embarazo, y en dicha certificación se señalará la fecha posible del parto la cual servirá de base para computar el descañso prenatal de los 42 días, y para los efectos del disfrute del subsidio que en su caso, se otorgue.

Para tener derecho a las prestaciones establecidas en este capítulo, la asegurada, la pensionada y las beneficiarias, deberán someterse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto y éste tiene facultad de decidir la hospitalización de las personas cuando así lo exija el caso concreto. Para la hospitalización se requiere del consentimiento expreso de la persona afectada, a menos de que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. Tratándose de hospitalización de menores de edad y demás incapacitados es necesario el consentimiento de quienes

ejercen la patria potestad, o la tutela, o bien de la autoridad judicial.

La Ley del IMSS determina en su artículo 96, que el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado o a sus familiares derecho-habientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos ó los cambios de éstos, no puedan otorgarse las prestaciones tanto en dinero como en especie, del seguro de enfermedad y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuviere derecho se viera disminuido en su cuantía.

Este artículo es muy justo y acertado, ya que los trabajadores (este caso de las trabajadoras) no deben de estar condicionadas a la negligencia ó dolo específico de los patronos para efectos de su inscripción en el régimen obligatorio del Seguro Social, de la comunicación de los salarios reales o los cambios que de éstos se hacen y no puedan otorgarse a consecuencia de su descuido o dolo las prestaciones en dinero y en especie a que tiene derecho por el seguro de enfermedad y maternidad, o bien cuando el goce de las prestaciones en dinero a que tuvieran derecho se viera disminuido en su monto.

Se añade en la segunda parte de este artículo, que el Instituto, a petición de los interesados, se subrogará en sus derechos y otorgará las prestaciones mencionadas en el párrafo que antecede, y en este caso el patrón enterará al Instituto el importe de las prestaciones en especie y en dinero otorgadas, gastos de funeral, o de las diferencias de estas prestaciones en dinero. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero-patronales omitidas hasta esa fecha, que corresponden al seguro de enfermedad y maternidad de la trabajadora de que se trate.

Esta segunda parte del mencionado artículo viene a complementar en forma definitiva lo justo y noble de este precepto, ya que establece la oportunidad de que a petición de la interesada, el Instituto se ponga en lugar de la interesada y dé las prestaciones omitidas ó disminuidas, imponiéndole al patrón incumplido la obligación de enterar al Instituto el importe de las prestaciones en dinero y en especie otorgadas, los gastos de funeral o las diferencias de esos subsidios por concepto de prestaciones en dinero cuando dicha prestación se ve disminuida en su cuantía.

El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados:

I.- Directamente a través de su propio personal e instalaciones.

II.- En forma indirecta, a través de convenios con otros organismos públicos o privados para que se encarguen de proporcionar los servicios (maternidad y enfermedad en este caso), pero siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del instituto.

III.- A través de convenios con quienes tuviera establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, cuando se trate de patrones con obligaciones al seguro, en la excepción de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos, pero siempre y cuando se cuente con el consentimiento de las trabajadoras y especialmente en este caso para el seguro de enfermedad y maternidad ó de la organización que los represente.

Normalmente el IMSS presta sus servicios a través de sus propias instalaciones, equipo y personal, esto es la regla general, pero hay excepciones en los que en determinados casos especiales y previo convenio celebrado, otros organismos que pueden ser de carácter público ó particular dán esas prestaciones en dinero o en especie según se trate, es decir, se otorga a los trabajadores a nombre del IMSS las prestaciones a que tiene derecho; ejemplificando, se puede

mencionar el caso de un enfermo que necesite para su recuperación un tratamiento especial, con determinadas instalaciones ó aparatos médicos, y el Instituto ó cuenta con pocas instalaciones ó aparatos de ese tipo los cuales no son suficientes en relación con la demanda ó carece de ellos, razón por la cual celebra un convenio con determinando ente público o privado para que llega el caso auxilie al Instituto y le proporcione la prestación correspondiente al trabajador; otro caso sería cuando el Instituto por cualquier razón, ya sea inesperada ó fija, no cuenta con el medicamento preciso que necesita la persona, entonces manda al enfermo a que le surtan la receta médica en determinanda dependencia farmacéutica y así cubrir la prestación. Así mismo, pero siempre y cuando se cuente con la anuencia de los obreros o de su organismos representativo (generalmente sindicato, federación o confederaciones). puede celebrar el Instituto convenios con quienes tienen ya establecidos servicios médicos u hospitalarios, esto es por ejemplo en casos de grandes empresas que cuentan con instalaciones médicas y hospitalarias a favor de sus obreros, otorgándoles además de las prestaciones en especie los subsidios respectivos a que tienen derecho llegado el caso, pudiendo concentrarse en dichos convenios la reversión de una parte de la cuota obrero-patronal, estando esta excepción en función de la cuantía y naturaleza de los servicios prestados.

Las tres maneras anteriormente descritas en que el IMSS proporciona a los obreros los servicios que se le han encomendado son una muestra de que se tiene el fin específico de no dejar por ningún motivo, de otorgar la prestación ya sea en dinero o en especie, a todo trabajador que tenga derecho a ella. Se ve claramente que el Instituto tiene el propósito concreto de cumplir en forma cabal con su cometido, y observar las normas de seguridad social que se le han encomendado no dejando de cubrir absolutamente a ningún trabajador de un derecho que legítimamente le corresponde.

DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.

En el caso de maternidad, el IMSS otorgará a la asegurada durante el embarazo, el parto y el puerperio las siguientes prestaciones:

I.- Asistencia obstétrica, que abarca hospitalización, medicamentos, intervenciones quirúrgicas, consultas médicas, rehabilitación, etc.

II.- Ayuda en especie para lactancia durante el periodo de 6 meses con leches adecuadas para el bebé, etc.

III.- Una canastilla al nacer el niño, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico del Instituto.

Se debe aclarar que tratándose de esta tercer prestación en especie, se ha determinado que disfrutará de ella sólo las aseguradas, y respecto de las prestaciones primera y segunda gozarán las aseguradas, la esposa del asegurado o del pensionado y en su caso la concubina con al que haya hecho vida marital el asegurado o pensionado durante los 5 años anteriores al embarazo o con la que haya procreado hijos siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio, y si hubiere varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a estas prestaciones.

DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

Este tipo de prestaciones consiste en el pago de un subsidio, de un apoyo económico en tanto recupera sus aptitudes y facultades la mujer para la prestación de sus servicios como trabajadora.

De esta clase de prestaciones sólo podrán gozar las aseguradas, ya que ellas sólo son las que cotizan. Ese subsidio en dinero equivaldrá al cien por ciento del salario promedio del grupo de cotización en que esté inserta la

trabajadora, teniendo derecho a él durante el embarazo y el puerperio, es decir, lo recibirá durante los 42 días anteriores al parto y los 42 días posteriores al mismo.

TABLA DE SALARIOS DIARIOS

GRUPO	MAS DE	PROMEDIO	HASTA
M	\$ _____	\$ 45.00	\$ 50.00
N	" 50.00	" 60.00	" 70.00
O	" 70.00	" 75.00	" 80.00
P	" 80.00	" 90.00	"100.00
R	"100.00	"115.00	"130.00
S	"130.00	"150.00	"170.00
T	"170.00	"195.00	"220.00
U	"220.00	"250.00	"280.00
W	"280.00	Hasta el limite superior establecido.	

Tratándose de casos de salarios comprendidos en el grupo W, el subsidio será igual al ciento por ciento del salario de cotización.

En los casos en que la fecha probable de parto fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, se deberá cubrir a la asegurada los subsidios correspondiente por 42 días posteriores al mismo, no importando que el periodo anterior al parto se haya excedido, y esos días en que se haya prolongado el descanso prenatal, se pagarán mediante un subsidio, pero ya no del cien por ciento

del salario promedio de su grupo de cotización, sino de un subsidio del 60% del salario del grupo de cotización como si se tratara de una incapacidad por enfermedad.

A su vez, los descansos post natal, e incluso el pre natal puede prorrogarse por prescripción médica (ya no sólo por no coincidir la fecha probable del parto con el alumbramiento en sí, tratándose del descanso prenatal), y en estos casos también la trabajadora disfrutará de un subsidio que será del sesenta por ciento del salario de un grupo de cotización, es decir, se le dará un tratamiento igual al que corresponde por incapacidad originada por enfermedad; y en atención a esto y tratándose de prórroga del descanso post natal, éste podrá prolongarse hasta por un periodo inicial de 52 semanas, pero si la madre continua enferma e incapacitada para trabajar, previo examen médico se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más, haciendo un total de 78 semanas, y si llegara el caso en que aún continuara enferma e incapacitada y reúne los requisitos de la pensión de invalidez, se le otorgará esa pensión.

Son por estas razones, que al principio de este capítulo se habló de que el seguro de maternidad y enfermedad están en íntima relación, ya que tratándose de un acontecimiento tan impreciso y tan expuesto a otros factores como enfermedades

imprevistas, contagios, infecciones, accidentes, etc., la Ley prevé todas las posibilidades y problemas para llegado el momento, si es necesario, darles pronta solución.

De forma igual, ambos subsidios, ya sea el correspondiente a la maternidad o el de enfermedad, se pagarán por periodos vencidos que no deberán exceder de una semana.

Es necesario, para que la asegurada tenga derecho a gozar de este subsidio: a) Que la trabajadora haya cotizado cuando menos 30 semanas de un periodo anterior de 12 meses a la fecha en que deba disfrutar de ese subsidio; aquí se tiene la ventaja de que esas cotizaciones semanales pueden ser continuas o discontinuas, lo que más interesa es que se haya cotizado por lo menos 30 semanas en un periodo de un año anterior a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio. B) Un segundo requisito es que es necesario certificar por el instituto el estado de embarazo de la trabajadora y determinar la fecha probable de parto, para que en consecuencia se pueda calcular a partir de cuando se disfrutará del descanso pre natal y se otorgará el subsidio. C) La última condición es que la trabajadora no ejecute trabajo alguno en la que perciba retribución durante los periodos de descanso pre y post natal. Este último requisito

es totalmente lógico, ya que si la madre durante sus descansos pre y post natal presta algún servicio en el que reciba remuneración, no tendría caso que el Instituto le otorgase otra prestación pecuniaria, además del riesgo de salud tan grande que corren tanto la madre como el bebé, del cual el instituto no puede hacerse responsable. La razón de que se le otorgue a la madre una prestación de carácter pecuniaria, es que con el estado de gestación, el parto y el puerperio, ésta se ve precisada a desembolsar determinadas cantidades de dinero para conservar o mejorar su salud y la de su propio hijo, además de los gastos que se hacen necesarios con motivo del nacimiento del hijo, mientras se restablece de su salud para volver al trabajo.

En el caso de que la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio por parte del IMSS se cancelará el que sea por menor cantidad, esto es que la mujer nada más puede percibir un subsidio, no más. Así por ejemplo, si la madre tiene derecho a percibir la prestación en dinero que otorga el IMSS por el seguro de maternidad por estar reunidos los requisitos necesarios y simultáneamente tiene derecho a percibir otra prestación de dinero independiente de la anterior mencionada, entonces se cancelará el subsidio que sea por menos cantidad y se le dará la mayor.

El goce por parte de la asegurada del subsidio otorgado por el IMSS exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo que dice, que durante los periodos de descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto, las madres trabajadoras percibirán su salario íntegro y en los casos de prórroga de los descansos pre y postnatal, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de 60 días.

Sólo cuando la asegurada no cumpla con las 3 condiciones establecidas en la Ley del IMSS para que tenga derecho a disfrutar de esa prestación monetaria, entonces el patrón tiene la obligación de pagar a la mujer su salario en forma íntegra y en caso de prórroga de los descansos anteriores y posteriores al parto el 50% de su salario durante un periodo hasta de 2 meses, según la obligación consignada en el artículo 170 fracción V de la Ley Federal del Trabajo en vigor en el país, se concluye por lo tanto con la interpretación de este precepto legal, que la madre que trabaja gozará forzosa y afortunadamente, de cualquiera de los 2 subsidios que se le pueden otorgar, o sea, disfrutará de cualquiera de las 2 prestaciones en dinero según corresponda a cada caso, pero nunca se le podrá dejar de dar uno de las 2, sino que

torzosamente gozará de uno de ellos. Con éstos Ordenamientos Jurídicos se pretende proteger a la madre y en consecuencia al hijo, en forma amplísima, total, situación ésta con la que estamos de acuerdo en forma absoluta, ya que se está protegiendo una de las funciones más maravillosas y sublimes de la mujer, como lo es el de la conservación del género humano.

Por otra parte, establece el artículo 112 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en caso de muerte de la asegurada, el Instituto pagará a la persona preferentemente familiar de la asegurada, que presente copia del acto de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral, un mes de salario promedio del grupo de cotización correspondiente, siempre y cuando la asegurada fallezca después de haber cotizado 12 semanas en un periodo anterior al fallecimiento de 9 meses, siendo aquí también, que las cotizaciones semanales pueden ser continuas o discontinuas. El mismo artículo, enuncia en forma específica, esta prestación en dinero para los casos de fallecimiento de la pensionada, la cual consistirá en el pago de un mes de pensión; siendo esta prestación, ya sea para la asegurada o para la pensionada, una cantidad no menor de \$1,000.00 ni mayor de \$ 6,000.00

EL REGIMEN FINANCIERO

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones de los gastos administrativos del seguro de enfermedad y maternidad, los obtiene el IMSS de las fuentes tripartidas que son: 1.- Cuotas patronales, 2.- Cuotas obreras; 3.- Subsidios del Estado.

Tanto a los patrones como a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de enfermedad y maternidad las cuotas que se señalan en la tabla siguiente:

CUOTAS SEMANALES					
GRUPO	MAS DE	PROMEDIO	HASTA	DEL PATRON	DEL TRABAJADOR
M	\$ _____	\$ 45.00	\$ 50.00	\$ 17.73	\$ 7.09
N	" 50.00	" 60.00	" 70.00	" 23.63	" 9.45
O	" 70.00	" 75.00	" 80.00	" 29.53	" 11.81
P	" 80.00	" 90.00	" 100.00	" 35.45	" 14.18
R	" 100.00	" 115.00	" 130.00	" 45.28	" 18.11
S	" 130.00	" 150.00	" 170.00	" 59.06	" 23.63
T	" 170.00	" 195.00	" 220.00	" 76.78	" 30.71
U	" 220.00	" 250.00	" 280.00	" 98.44	" 39.38
W	" 280.00	-----	-----	" 5.625%	" 2.250%

Sobre el salario de
cotización.

Los patrones y trabajadores incorporados al sistema de cuotas de porcentaje sobre salario cubrirán las cuotas correspondientes del 5.625% y el 2.250% sobre el salario base

de cotización respectivamente. A su vez los ingresos por concepto de pensiones quedan exentos del pagos de cuotas.

Volviendo a las fuentes tripartitas de donde el IMSS toma los recursos económicos necesarios para otorgar a las trabajadoras el seguro de enfermedad y maternidad, por lo que respecta a la contribución del Estado, cuando no esté expresamente prevista por la ley o por decreto la cuantía específica de la contribución para el seguro de enfermedad y maternidad ésta será igual al 20% del total de las cuotas patronales de este ramo.

Este subsidio estatal será cubierto en pagos bimestrales iguales, o sea, equivalentes a la sexta parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de Julio de cada año, formulándose el ajuste en forma definitiva en Enero del año siguiente.

C A P I T U L O
I V

LOS DESCANSOS
PRE Y POST NATALES

CAPITULO IV

LOS DESCANSOS PRE Y POST NATALES

4.1.- EL CONCEPTO DE MATERNIDAD.

La maternidad es un hecho susceptible de prueba directa y, por consiguiente, perfectamente conocido, mientras que la paternidad sólo puede PRESUMIRSE. Además, para poder determinar quien es el padre, es necesario conocer quien es la madre.

En principio, si la maternidad es desconocida, no se puede investigar la paternidad, por que es a través de la madre como podermos llegar, con ciertos elementos, con ciertas presunciones, hasta el padre. Se exceptúa el caso expreso del reconocimiento del padre, sin declarar el nombre de la madre. O cuando el hijo aparece en el acta de Nacimiento como de madre desconocida y existe el reconocimiento expreso del padre, o a través del Juicio de investigación de la paternidad, el Juez la declara.

Los elementos de maternidad.

A).- El hecho del parto;

B).- La identificación entre el ser que se da a luz en el parto y el que después pretende hacerlo.

Para los efectos Jurídicos, trátase de la filiación legítima o de la natural, el hecho de la maternidad resulta, por consiguiente, de la prueba de que una mujer dió a luz un determinado hijo y, que éste después se identifica como aquél que pretende el carácter de tal, para deducir algún derecho o ejercitar alguna acción, en materia de alimentos, de herencia o simplemente para defender su estado de hijo y tener el nombre, la fama y la calidad de tal. Por esto el artículo 360, aun cuando se refiere a la filiación natural, pero con aplicación a todo tipo de filiación materna, nos dice en su primera parte: La filiación de los hijos nacidos fuera de matrimonio resulta, con relación a la madre, del sólo hecho del nacimiento.

Ante la prueba del parto, por testigos o por acta de nacimiento, si consta el nombre de la madre, ya el hijo sólo tiene que demostrar su identidad. Es decir, tendrá que demostrar que aquél sujeto al cual se refiere el acta de nacimiento, o al que aluden los testigos, es el mismo que esta pretendiendo su calidad de hijo para los efectos legales consiguientes.⁽¹⁾

(1) Compendio de Derecho Civil.- Introducción, Personas y Familia. RAFAEL ROJINAS VILLEGAS. Pág. 454 y 455. Editorial Porrúa S. A.

EMBARAZO: Es el estado de una mujer desde la concepción al alumbramiento dura normalmente 280 días. En este tiempo pueden producirse numerosos cambios en el cuerpo de la futura madre. Aunque el embarazo influye en todos los órganos, los cambios más importantes tienen lugar en los directamente interesados en el alumbramiento.⁽²⁾

MATERNIDAD.- 1.- Estado o calidad de Madre.

2.- Establecimiento donde se atiende a las parturientas.

MATERNAL.- Servicios destinados a la perfección, fomento y conservación de la salud física y mental de los niños desde el periodo prenatal hasta la adolescencia y a sus madres desde todo el ciclo reproductivo.⁽³⁾

4.2.- REGULACION JURIDICA.

Los descansos Pre y Post natales se encuentran regulados tanto en la:

A).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS: Los encontramos regulados en el precepto 123 del Apartado "A" en su fracción Quinta, que reza así: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo

(2) Enciclopedia Familiar de la Medicina y la Salud. Mom's Fishbein, M. D. Tomo I. Pág. 251

(3) Diccionario de Sociología. Idenry Pratt Fairchild, Editor Fondo de cultura económica, pág. 181.

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 un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo, en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

La fracción XV del mismo ordenamiento legal expresa: "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 las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera ésta, que resulta la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas."

Asimismo el precepto en estudio, también nos habla al respecto en su fracción VII en donde manifiesta que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad; lo que no sucede en la vida real, ya que cuando una mujer acude a un centro de trabajo, la primera traba que le ponen es el que no este embarazada, y ya cuando se encuentra en el trabajo tiene menos posibilidad de ascender esto desde el momento en que piensan que es mujer y creen que descuidará el puesto por razones de su condición femenina.

La fracción V.- del numeral invocado especifica "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 conservar su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. (4)

B).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO: Esta ley tutela el trabajo de las mujeres en el precepto 164 el cual reza así: las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. **COMENTARIO.-** La justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar.

El artículo 165 establece: Las modalidades que consigna este capítulo tiene como propósito fundamental la protección de la maternidad.

El precepto 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derecho, no se podrá utilizar su trabajo en labores peligrosas e insalubres, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche así como en horas extraordinarias.

(4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Pág. - 187, 188 y 190. Editorial Anaya Editorias, S. A.

El dispositivo 167 nos dice que para los efectos de éste título son labores peligrosas e 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 expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

El artículo 170 establece: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o que actúen o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

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

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

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

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán un salario integro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, 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 pre y post natales.

El artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

El precepto 172 nos especifica: En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficientes de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.⁽⁵⁾

C).- LEY DEL SEGURO SOCIAL:

La protección legal de la mujer se encuentra regulada en el régimen obligatorio en el Seguro de ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

El artículo 93 de la ley en estudio establece entre otros: ... El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir de que el Instituto certifique el Estado de embarazo.

⁽⁵⁾ Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S. A. Pág. 109 a 111.

La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta ley.

El precepto 102 establece: 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.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

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

Para el caso de salario comprendidos dentro del grupo "W" El subsidio será igual al porcentaje de salarios de cotización.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

ARTICULO 110.- Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I.- Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio:

II.- Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto; y

III.- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

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

ARTICULO 111.- El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 109, exime al patrón de la obligación del pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

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

ARTICULO 113. Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que estén obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

ARTICULO 114. A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de enfermedades y

maternidad, las cuotas del 8.40% y 3% sobre el salario diario base de cotización, respectivamente.

Los ingresos por concepto de pensiones quedan exentos del pago de cuotas.

ARTICULO 115. En todos los casos en que no esté expresamente prevista por Ley o decreto la cuantía de la contribución del Estado para el seguro de enfermedades y maternidad, será igual al 7.143 por ciento del total de las cuotas patronales.

La aportación del Estado será cubierta en pagos mensuales iguales, equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la Secretaria de Programación y Presupuesto, en el mes de julio de cada ejercicio, mensualidades que se incrementarán en el mismo por ciento en que se incrementen los Salarios Mínimos para el Distrito Federal, a partir del mes siguiente a aquél en que éstos ocurran, formulándose el ajuste definitivo en el mes de enero del año siguiente:

DEL SEGURO DE GUARDERIAS PARA HIJOS DE ASEGURADAS:

ARTICULO 184. El ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de

trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

ARTICULO 185. Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

ARTICULO 186. Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas. Serán proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.

ARTICULO 187. Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación

a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio del Seguro Social.

ARTICULO 188. Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

ARTICULO 189. Los servicios de guardería se proporcionarán a los hijos procreados para las trabajadoras aseguradas desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

ARTICULO 190. Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio.

ARTICULO 191. El monto de la prima para este ramo del Seguro Social será del uno por ciento sobre el salario base de cotización.

ARTICULO 192. El Instituto podrá celebrar convenio de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o

establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.

ARTICULO 193. La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conservará durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este ramo del Seguro.

4.3.- CRITERIOS DOCTRINALES.

I.- MARIO DE LA CUEVA.

Las garantías son más extensas en el trabajo de las mujeres y de los menores, las protecciones que se han establecido en las limitaciones absolutas para el desempeño de determinados trabajos, son superiores que en el trabajo absoluto.

El derecho del trabajo es proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora y adquiere relevancia al analizar preceptos especiales en el trabajo de la mujer y el menor.

La protección en el trabajo de las mujeres y menores constituye la esencia distintiva de los sistemas sociales y

políticos que reconocen el respeto al ser humano como el centro de su organización.

Existen protecciones para el trabajo de la mujer, teniendo en consideración el papel que ésta desempeña en el seno de la comunidad. Por estas razones se justifica la intervención del Estado como representativos de los intereses colectivos en pro de la mujer trabajadora, a través del dictado de normas que protegen y tutelan la protección de servicios, pretendiendo siempre salvaguardar el interés e importancia que ella representa dentro de la sociedad.

Las garantías son más extensas en el trabajo de las mujeres y de los menores, las protecciones que se han establecido en las limitaciones absolutas para el desempeño de las mismas, son superiores que en el trabajo absoluto.

El derecho del trabajo es proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora y adquiere a la relevancia al analizar preceptos especiales en el trabajo de la mujer y del menor.

La protección del trabajo de las mujeres y de los menores constituye la enseñanza instintiva de los sistemas sociales y políticos que reconocen al respecto al ser humano como el centro de su organización.

Existen protecciones para el trabajo de la mujer teniendo en consideración el papel que este desempeña en el seno de la comunidad. Por estas razones se justifica la intervención del Estado como representantes de los intereses colectivos en pro de la mujer trabajadora, a través del dictado de normas que protegen y tutelan la protección de servicios, pretendiendo siempre salvaguardar el interés e importancia que ella representa dentro de la sociedad.

Para entender el concepto de labores peligrosas e insalubres. La comisión elaboradora de la Ley Federal del Trabajo actual se vió en la necesidad de decir de alguna manera, como debían entender estos términos, y fué por ello que consultó con los maestros de la Medicina del Trabajo y en particular con el cuerpo médico de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, redactó entonces la norma que dice que son labores peligrosas e insalubres aquellas que la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio ambiente en que se presenta o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Ahi mismo en la segunda parte de este precepto se estipula que los reglamentos que se expidan, previa consulta con los medicos del trabajo deberá determinar los trabajos comprendidos en la definición anterior, según los avances de la ciencia y tecnologia.

Nos encontramos que son labores peligrosas o insalubres: Mario de la Cueva nos define el derecho protector de las mujeres y de los menores como; la suma de normas juridicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos de los menores y de las mujeres en cuanto a trabajadores. (6)

II.- EUQUERIO GUERRERO:

El desarrollo de conceptos ideologicos y de necesidades económicas; han influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar. Así vemos que primero en el campo del trabajo se equiparó la mujer al hombre, concediendole los mismos derechos y oportunidades,

(6) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. MARIO DE LA CUEVA. Tomo I. Pág. 899.

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

Durante algún tiempo nuestra ley laboral estableció diversas reflexiones para el trabajo de la mujer no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre.

Las aptitudes psicológicas de la mujer, diferentes a las del varón, hacen que en cierta clase de trabajos en que se requiere la minuciosidad, la paciencia y el orden, se prefiera en algunas empresas el elemento femenino, hay otras labores que siguen encomendadas al hombre y en las que desgraciadamente la experiencia observada hasta ahora no es muy satisfactoria por lo que ve al trabajo de mujeres; pero ello depende principalmente de una falta de educación y entrenamiento especial para el elemento femenino y es de esperarse que la mujer en un futuro pase las pruebas de aptitud que se requiere en toda clase de trabajo solamente las condiciones biológicas que se representan para el sexo débil, determinarán necesariamente que en cierta clase de trabajo no

pueda aceptarse que la mujer compita con el hombre en plano de igualdad.⁽⁷⁾

III.- JESUS CASTORENA.

La protección para las mujeres es la que se dirige a toda clase de personas del sexo femenino para cualquier que sea su condición o estado con la sola circunstancia de que deben ser mayores de 16 y 18 años, o particular, que toma como sujeto a la mujer embarazada o la que tiene que alimentar al recién nacido.

En cuanto al salario el principio de la igualdad respecto de los menores lo encontramos reproducido respecto de las mujeres; el sexo no es, ni puede ser motivo suficiente para pagar a las personas del sexo femenino, una remuneración inferior a la asignada a otros trabajadores, siempre que las condiciones de igualdad y de servicio se produzcan.

(7) MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. PAG. 38 EUQUERIO GUERRERO
DERECHO OBRERO. PAG. 910.

C A P I T U L O

V

**POSIBILIDAD DE AMPLIACION DE LOS
DESCANSOS PRE Y POST NATALES**

CAPITULO V
POSIBILIDAD DE AMPLIACION
DE LOS DESCANSOS PRE Y POST NATALES

5.1.- ENFERMEDADES QUE SE PUEDEN PRESENTAR EN EL PRE Y POST-
PARTO.

La posibilidad de aumentar los descansos pre y post-natales es muy necesaria en virtud de que en la actualidad la madre trabajadora puede presentar graves complicaciones a razón de su estado fisiológico, pues de acuerdo a la revista Network en Español, family Health International, volumen 9, número 2, Abril de 1994 "Salud Materna", nos enumera las siguientes Morbilibidades Maternas comunes en el preparto y postparto.

Cada año decenas de millones de mujeres en los países en desarrollo experimentan un estado crónico, una condición que amenaza la vida u otro problema de salud significativo relacionado con el embarazo o el parto, siendo dicha cifra mucho mayor de la que se creía anteriormente. De acuerdo con resultados preliminares de las encuestas realizadas en los hogares de 16,000 mujeres en cinco países en desarrollo, cerca de 7 de cada 10 mujeres indicaron haber tenido algún problema de salud relacionado con su último embarazo, parto o periodo

post parto, o algún estado crónico surgido del embarazo o del parto.

Las lesiones más significativas son causadas por infecciones bacterianas, infecciones en vías urinarias, lo que trae como consecuencia, la amenaza de aborto, incluso el propio aborto, la vulbo vaginal, la anemia, las hemorragias, y la eclampsia; todas estas condiciones pueden, como sucede con frecuencia ocasionar la muerte; muchas mujeres los superan, pero algunas veces deben vivir con las consecuencias durante muchos años. A menudo, el hecho de que estas complicaciones pongan en peligro la vida depende de la calidad, la disponibilidad y aceptabilidad de los servicios prenatales, de que el parto sea aceptado por personal capacitado y de la atención obstétrica de vigencia.

Millones de mujeres sufren mobildades que causan imposibilidad pero que no amenazan la vida tales como la fatiga durante el embarazo o el dolor de espalda, después de dar a luz. Entre los factores agravantes de estas mobildades menos graves se cuentan ciertas realidades culturales, como la mala nutrición, o el permitir que las mujeres embarazas realicen trabajos fisicos fuertes.

La morbilidad materna incluye las infecciones de transmisión sexual, las condiciones asociadas con el uso de los anticonceptivos y los problemas ginecológicos en general. Los hallazgos preliminares de los 5 estudios indican que las mujeres que están en la flor de la vida llevan sobre su sombra una carga tremenda.

Preparto - La madre puede presentar las siguientes enfermedades durante el embarazo, desde la concepción hasta que comienza el trabajo de parto: flujo prurito, Edema de las manos o pies, sangrado crisis o convulsiones, fiebre por más de 3 días, vómitos severos, hipertensión, micción dolorosa, también pueden presentar las siguientes condiciones que la madre ya tenía y podían agravarse, tales como: las varices, anemia, hepatitis, tuberculosis pulmonar, malaria, enfermedad parasitaria, cardiopatía reumática.

En el postparto pueden presentarse durante los primeros 42 días, un sangrado excesivo, fiebre alta, cheque, crisis o convulsiones, flujo con mal olor, dolor debajo del ombligo, mastitis (agrietamiento de los pezones), micción dolorosa, depresión.

Las secuelas a largo plazo que pudiere presentar la madre, (problemas crónicos que surgen a partir del embarazo o del

parto: Prolapso uterino, tistula vesicovaginal, fistula recto-vaginal, dispareunia, dolor de espalda, hemorroides, incontinencia, infecundidad.⁽¹⁾

5.2.- POSIBILIDAD DE AMPLIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es importante la ampliación de los periodos pre y post natales en la Ley Federal del Trabajo, pues la finalidad de ésta legislación es la de tutelar el equilibrio entre las dos clases: La fuerte que es el patrón y la débil que es el trabajador y el efecto de que este equilibrio se respete, se hace necesario la ampliación en lo que respecta al precepto 170 sobre todo en lo relativo a las fracciones II, III, V, de nuestra Ley laboral.

Respecto a la fracción II,0 se hace necesarias principalmente la ampliación del contenido que consagra " II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto", aquí cabe de gran importancia resaltar, que sucede cuando la madre trabajadora, presenta complicaciones en su gestación desde el inicio del embarazo, tales como infección de vias urinarias, infecciones bulbo

(1) Network en Español, Family Heath International, Volumen 9, número 2, Abril 1994. "Salud Materna". pág. 8, 9, 10, 11 y 12.

vaginales u otras, las cuales se traducen en la amenaza de aborto, incluso provocando el aborto mismo, cierto, que la madre por su calidad trabajadora tendrá derecho a incapacidades por enfermedad no profesional, de acuerdo a sus cotizaciones en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pero que sucede cuando el patrón exhime de inscribirlo en el Instituto, aunque el precepto 96 establece: "El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de estos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedad y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía...", en la gran mayoría de los casos este dispositivo queda sin efecto ya que la gran mayoría de patronos lo omiten, para evitarse realizar los trámites y el tener que cotizar al mismo, por lo tanto y para darle mejor protección a la madre se hace necesaria que la ampliación de tal periodo prenatal, aunque sea solo enm caso de enfermedades que haga imposible la presencia de la trabajadora en su fuente de trabajo. Claro para poder legislar al respecto, seria indispensable la intervención de un perito en enfermedades de la mujer en estado de gestación (gineco-obstetra) a efecto de que se

describieran tales enfermedades en la ley describiendolas técnicamente para poderlas comprender.

A menudo y en pleno siglo XX vemos como es necesaria esta ampliación, pues constantemente se ve en diversas fuentes de trabajo, como las trabajadoras embarazadas llegan a tener amenazas de aborto, incluso el aborto mismo en su lugar de trabajo, esto a razón de que saben que padecen cierta enfermedad, pero por temor a la pérdida de su empleo, o bien, porque ya se les terminaron las incapacidades a que tenían derecho de acuerdo a la Ley del IMSS, y se ven en la necesidad de seguir percibiendo su salario para su sobrevivencia.

En cuanto a la fracción III, es importante que la misma se precise con mayor claridad ya que la misma se presta a grandes confusiones, fracción que reza así: "III) Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogaran por el término necesario en el caso de que se encuentren imposibilitados para trabajar a causa del embarazo o del parto", aunque tal fracción se complementa con la fracción V, la cual especifica: "Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro, en los casos de prórroga mencionada en la fracción III, tendrá derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de 60 días, considero que tal término, no es suficiente para que una

madre pueda recuperarse y mas tomando en cuenta si empieza a tener complicaciones en su embarazo desde el inicio del mismo y mucho menos es justo que sólo reciba el 50% de su salario, sino que debería de ser al 100%, esto tomando en cuenta el gran indice de madres solteras, existentes, en donde ellas, son el único pilar de ingresos a su vida, aunado a lo anterior el hecho de que el IMSS, carece la mayor de las veces de los medicamentos para este tipo de enfermedades o bien no se encuentran en el cuadro médico, lo cual orilla a la trabajadora a que corra grandes riesgos al presentarse a laborar en tal situación poniendo en riesgo no sólo la vida del ser que esta concibiendo, sino su propia vida.

Aunando más sobre el tema, cabe hacer mención que es importante también el hecho de que se amplie el periodo postnatal, pues muchas veces la madre puede presentar complicaciones.

5.3.- POSIBILIDAD DE AMPLIAR EL PERIODO PRE Y POST NATAL EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Existe la posibilidad de ampliar los períodos pre y post natales en la Ley del Seguro Social a consecuencia de la reglamentación jurídica en la Ley Federal del Trabajo pues sería importante que el Instituto Mexicano del Seguro Social

reglamentara en su ramo especial de enfermedad y maternidad lo relativo a la ampliación tomándolo desde el punto de vista de las enfermedades especiales que corren la madre trabajadora antes y después del parto, de aquí la importancia que el instituto lo reglamente, no como una enfermedad que ampara este seguro, sino más bien como una ampliación que se le de al ramo de maternidad, tomando en consideración no solo la protección y tutela del producto, sino el bienestar físico de la madre, ya que este seguro de maternidad protege únicamente la protección de la gestación, descuidando la salud de la madre trabajadora.

Sería importante que esta ampliación se especificara, atendiendo a la naturaleza específica del trabajo en el cual se desenvuelva la asegurada y no tomar en cuenta que tales enfermedades se derivan como otras comunes y corrientes, sino más bien el comprender que la trabajadora sufre ciertas enfermedades a consecuencia del embarazo y más que nada protegerla con la ampliación de los mismos, aclarando únicamente en el sentido de la tutela que le brinda el ramo de maternidad, ya que si sufre otras enfermedades distintas a las del embarazo aquí si quedaría protegida por el ramo de enfermedad, quedando claramente en que casos se podría ampliar los períodos pre y post natales por un lado y por el otro el caso en el que la madre quedara incapacitada por enfermedad.

Es recomendable también que durante estos períodos que pudieran ampliarse la madre trabajadora percibiera el 100% de su salario y que además los mismos períodos contaran para efectos de su antigüedad, tomando en cuenta la gran mayoría de mujeres que se dedican a la producción remunerada y atendiendo al gran índice de mujeres que son el pilar fundamental de sostenimiento familiar, haciendo a un lado el derecho que se le da a la madre de ampliarse el período únicamente hasta 60 días y percibiendo únicamente el 50% de su salario el cual es completamente insuficiente para la manutención de ella y de su familia.

5.4.- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Es importante hacer un estudio respecto al Principio de Estabilidad en el Trabajo, toda vez que debe de tomarse como base a efecto de concederle a la mujer trabajadora las prestaciones que considero son importantes para llevar acabo la propuesta que hago.

La antigüedad de un año o más de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza o domésticos, genera a su favor el derecho, aún en contra de la voluntad del patrón, de

permanecer en su trabajo salvo que incurran en una causa justificada de rescisión de su relación de trabajo (arts. 47 y 49).

O en otros términos, el transcurso de un año de antigüedad de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanentemente con el patrón o que no son de confianza o domésticos, les otorga el derecho de estabilidad en su trabajo, por lo que el patrón, salvo que incurran en causal de despido, no puede -aún cuando les exhiba el importe de su indemnización- disolver la relación de trabajo.

ESTABILIDAD REFORZADA

La estabilidad que se genera con el transcurso de un año a favor de los trabajadores de planta que no están en contacto directo y permanente con el patrón o que no son de confianza ni domésticos, se fortalece con el transcurso de 20 años de antigüedad (arts. 49 y 16).

El transcurso de 20 años de antigüedad le confiere al trabajador el derecho de que el patrón sólo puede rescindirle su relación de trabajo "por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que hagan imposible su continuación".

En la fracción XVI del artículo 47, se reconoce que las causas señaladas en las catorce fracciones anteriores son graves, pero cuando se tiene más de veinte años de antigüedad se requiere, para rescindir la relación de trabajado, que la causa sea "particularmente grave". Las causas de rescisión descritas en el artículo 47, no podemos clasificarlas en graves y particularmente graves, todas pueden ser lo uno o lo otro según la naturaleza del trabajo desarrollado por el trabajador y las circunstancias en que las cometa. Por ejemplo: el presentarse y prestar el servicio en estado de ebriedad es causa grave, pero no particularmente grave, en un peón; en cambio, si reviste especial gravedad en un doctor en medicina.

El propio artículo 161, dispone que para rescindir una relación de trabajo que ha durado más de 20 años, la causa debe ser "particularmente grave, como hemos visto, o que haga imposible su continuación". La anterior expresión no debemos entenderla en el sentido de que la causa produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la interrupción de la relación de trabajo, pues entonces se trataría de una causal de terminación y no de rescisión; dicha expresión tenemos que interpretarla en el sentido de que se trata de una "causa que hace insostenible la continuación de la relación de

trabajo": por ejemplo: ser coadyuvante de la causal de divorcio de la esposa del patrón y casarse con ella.

La comisión de una causa grave de rescisión, pero no particularmente grave, por un trabajador con más de veinte años de antigüedad no genera el derecho para rescindir su relación de trabajo, "pero si -dispone el artículo 161- para imponerle la corrección disciplinaria correspondiente respetando, desde luego, los derechos, que se deriven de su antigüedad".

El segundo párrafo del artículo 161 de la Ley, dispone: "La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan causa legal de rescisión, deja sin efecto la necesidad de que para rescindir la relación de trabajo la causa sea particularmente grave o que haga imposible su continuación."

La exégesis de esta disposición nos plantea el problema siguiente: cuál es el periodo en que debe repetirse la causa o en que deben cometerse otra u otras. Para poder rescindir la relación estimamos que, en aplicación de la regla general de prescripción consignada en el artículo 516, el periodo debe ser el de un año. En el juicio correspondiente el patrón deberá probar que en el periodo de un año el trabajador

rebitió una misma causa o incurrió en diversas causas de rescisión. (2)

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, como antes vimos, una de las manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho al trabajo.

La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la subsistencia de la materia de trabajo. Así lo establece el art. 39.

(2) DERECHO DEL TRABAJO, Roberto Muñoz Ramón, Pág. 245 y 246.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlos, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural".

Este principio de la estabilidad dice Mario de la Cueva que es obra del constituyente de 1917. "Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fu su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera..." (El nuevo derecho..., p. 216). En realidad su inclusión en el texto original del art. 123 constitucional, en la fracción XXII era indiscutible aun cuando después haya sido interpretado dicho texto en forma tal que vino a destruir ese principio absoluto. Decía la fracción XXII lo siguiente:

XXII. "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o

sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamiento, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

La Corte, al aplicar este precepto, el 29 de julio de 1936 (Amparo promovido por Gustavo Adolfo de la Selva), en una primera tesis sostuvo que cuando el trabajador opta por la reinstalación, "no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes" (cit. por Trueba Urbina, El nuevo art. 123, México, 1967, 2a. edición, p. 246). De ello derivó la Corte la idea de que, en ese caso, el patrón no podría, con apoyo en la fracción XXI del propio art. 123, hacer valer la insumisión al arbitraje, cubriendo, como

consecuencia de ello, la insumisión al del conflicto, además de tres meses de salario. Esta consistía, en los términos del art. 602 de la ley anterior, fundamentalmente, en el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

Al cambiar los aires políticos e iniciarse, bajo la presidencia de Avila Camacho, el conservadurismo, la Corte cambió radicalmente de criterio. En la ejecutoria de Oscar Cue, de 25 de febrero de 1941 sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación, pagando daños y perjuicios. Se apoyó para ello en una sutileza fundada en una afirmación de dudosa validez: que siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible.

En 1962 el presidente López Mateos intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad. Para ello se modificó la fracción XXI del inciso "A" del art. 123 que quedó redactada en la forma siguiente:

XXI. "Si el patrono se negare a sometr sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de treses meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de

las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

A su vez se adicionó la fracción XXII con el siguiente párrafo: "La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

La reforma fue recibida con escándalo político, al ser calificada de "conquista revolucionaria" y con frialdad doctrinal. Particularmente Trueba Urbina hizo oír su voz de protesta, en su precioso libro *El nuevo art. 123* (p. 245-258) en el que señaló que "la reforma vigente... acaba con el principio de la estabilidad absoluta" (p. 257).

La ley reglamentó, en reformas consecuentes, los casos de excepción al derecho al empleo (art. 124). La Nueva Ley aligeró las excepciones consagrando una estabilidad que sigue siendo relativa. En el art. 49 se incluyen esas excepciones:

49. "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

"I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

De acuerdo con lo anterior podemos concluir, respecto de la estabilidad en el empleo, que tiene las características que en seguida se expresan:

a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.

b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (art. 38).

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista por la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley.

En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.⁽³⁾

⁽³⁾DERECHO DEL TRABAJO, Nestor de Buen L., Pág. 597-600.

C O N C L U S I O N E S

NECESIDAD DE AMPLIAR LOS DESCANSOS PRE Y POST NATALES Y RECOMENDACIONES.

La ley ahora, es buena y justa, pero no quiere decir que se haya agotado en forma absoluta la protección a la mujer, sino al contrario, la ley deja abiertas las puertas para normar y preveer situaciones nuevas en las que la mujer puede llegar a encontrarse, y darle, llegado el caso, la protección adecuada. Jamás los legisladores han llegado a pensar que una ley abarca todos los supuestos y situaciones jurídicas de determinada rama del derecho, sino que ellos aceptan perfectamente la posibilidad de reformarlas, crear otras nuevas e incluso derogarlas.

Es por eso, que con la más absoluta sencillez personal, se propone en el presente estudio la necesidad de ampliar los descansos pre y post natales que a continuación se exponen:

PRIMERO.- En el caso de prórrogas de los descansos pre o post natales, la Ley Federal del Trabajo consigna el derecho de la madre a recibir el 50% de su salario por un periodo no

mayor de 60 días; esta disposición en mi concepto, es de un término insuficiente para el caso de que la madre no lograra sanar de alguna enfermedad complicada o grave; si agotado ese término inicial no se sobrepone la madre y recobra su salud a ese lapso de tiempo existe la necesidad de aumentarse un segundo término de indefinida duración, pero comprendido hasta dentro dentro de los meses que queden para abarcar un año, contando ese año a partir de la fecha de alumbramiento del niño, por supuesto, con goce del 50% de su salario, ya que además de estar enferma se le dejaría de dar una fuente de ingresos (aunque disminuida) útil para ella y su hijo.

Este segundo lapso de tiempo nos parece más razonable que el tajante término único de 60 días, para el caso de alguna enfermedad grave que sufra la madre. Naturalmente, el segundo lapso de tiempo que propongo, debe de derivarse o estar avalado por un dictámen médico en el que se estipule claramente la enfermedad que padece la madre, y la necesidad de prorrogar por una segunda ocasión su descanso en 6 semanas especialmente posteriormente al parto, estipulándose también las razones de la imposibilidad en que se encuentra la madre, en esos momentos, para trabajar. Considero importante señalar que si la madre va a estar sometida a un tratamiento médico durante un lapso de tiempo sumamente largo, pero dicho tratamiento médico no la imposibilita para trabajar, entonces

ella debería presentarse a laborar normalmente, siguiendo en forma simultánea su tratamiento médico.

SEGUNDO.- Sería necesario que se le practicaran a la madre un exámen médico quincenal a partir de esos dos meses iniciales para ratificar, si así procede, el dictámen médico de incapacidad, convirtiéndose esta actividad en una rutina hasta por el término máximo de un año contado a partir de la fecha del parto. Se toma como máximo el lapso de un año precisamente porque es el término límite legal que tiene el patrón para asegurarle a la madre su puesto en el trabajo.

Debo señalar también que en el momento preciso en que, previo dictámen médico que así lo indique, se dé de alta a la madre de la enfermedad que padecía, ella tendrá la obligación de presentarse al trabajo a reanudar sus labores. Así mismo los exámenes médicos quincenales que se le deberán practicar a la madre para verificar su estado de salud, los propongo cada quince días porque considero que es un lapso de tiempo razonable de término medio, es decir, ni muy corto y frecuente ni muy largo y espaciado, además porque de esta manera sería muy fácil determinar, para el caso de que la madre siga enferma, el pago del 50% del salario ya sea que se acostumbre a pagarle por semana, por quincena o por mes.

Así mismo, me querido señalar algunas recomendaciones aplicables al trabajo de la mujer, las cuales son de la manera siguiente:

TERCERO.- Que los Inspectores del Trabajo vigilen y fiscalicen el cumplimiento absoluto y total de las leyes laborales, en todas las empresas y establecimientos del país, ya que todas las disposiciones laborales deben de cumplirse, pero desgraciadamente algunas veces éstas constituyen teoría y nada de práctica. Esas autoridades y vigiladoras, a su vez, deben de desempeñar realmente su labos, es decir, no tener nada más en nombramiento que los acredita como tales y cobrar su salario, sino que desempeñen su cometido al pie de la letra y además honradamente, sin prestarse a ocultar situaciones anómalas y tergiversar datos.

Es necesario, vigilar no sólo lo que señala la ley respecto del trabajo de la mujer, sino absolutamente todas las disposiciones laborales, vayan o no dirigidas a la mujer. Así mismo si esa persona que es vigiladora del cumplimiento de las Leyes del Trabajo se percata que hay inobservancia de algún dispositivo legal laboral, o bien, que éste está siendo cumplido solamente en parte, a medias, no totalmente, reportar de inmediato a estos patronos incumplidos y castigarlos

severamente con diversas sanciones pecunarias, las cuales variarían según la gravedad de la falta.

Creo firmemente, que la resolución de muchos problemas de inobservancia de las leyes laborales, está en que se desarrollé esta actividad de vigilancia por parte de los Inspectos de Trabajo de manera firme y honrada.

CUARTO.- Hacer completamente a un lado la discriminación de que es objeto la mujer y sólo tomar en cuenta sus habilidades, aptitudes, experiencia, conocimientos, etc., para darle empleo. Esto es en la vida práctica, en la realidad, ya que jurídicamente hablando todo trabajador es igual ante la ley y goza de los mismos derechos y obligaciones sea varón o sea mujer. Un punto muy importante dentro de este aspecto, es el de capacitar y/o adiestrar a la mujer y darle la calidad de mano de obra calificada, delegándole responsabilidad y a la vez autoridad en el puesto que se le otorgue, porque lo que le falta a la mujer es darle la oportunidad de instruirse, para luego desempeñar con corrección desde un cargo bajo y sin complicaciones hasta un puesto de alto nivel jerárquico y complejo en cualquier empresa o establecimiento.

QUINTO.- Dentro del aspecto legal de la seguridad social, este tipo de normas no sólo abarca la Ley del Instituto

Mexicano del Seguro Social en sus ramas de seguro de maternidad y guardería infantil, sino también otros Ordenamientos Jurídicos tan importantes como la Ley del INFONAVIT, CONACURT, FONACOT, etc., pero como el hombre y la mujer trabajadores son iguales jurídicamente, de los beneficios de leyes como las ya mencionadas, la mujer trabajadora también goza como todos los trabajadores en general ya que se le considerará como un trabajador más, no siendo así en el seguro de maternidad y guardería infantil, los cuales están reservados exclusivamente para la madre que trabaja, siendo ésta la razón de que se haya comentado únicamente estos aspectos de las normas de seguridad social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene el fin bien específico de no dejar de dar, por ningún motivo, la prestación ya sea en dinero o en especie a todo trabajador que tenga derecho a ella, ya sea que los otorgue en forma directa a través de sus instalaciones, en forma indirecta a través de convenios con otros organismos, o a través de convenios de reversión de las cuotas patronales y obreras con las empresas que tiene establecidos servicios médico o de guarderías infantiles.

SIXTO.- El seguro de enfermedad y maternidad están en íntima relación y que tratándose de un acontecimiento tan

impreciso y expuesto a otros factores como enfermedades imprevistas, contagios, infecciones, accidentes, etc., la ley previó todas las posibilidades y problemas, para llegado el momento si es necesario, darles pronta solución.

La madre gozará forzosa y afortunadamente del subsidio que está obligado a darle el patrón o bien, si reúne los requisitos de la ley del IMSS del subsidio que otorga este Instituto, cualquiera de los dos subsidios se le deben otorgar, es decir, gozará forzosamente de alguno de ellos, no se le podrá dejar de dar alguno.

SEPTIMO.- Muchísimas mujeres se ven obligadas a aceptar condiciones desventajosas de trabajo en virtud de la necesidad que tienen de contribuir al sostenimiento familiar, la escasez de oportunidades de empleo, su falta de capital para iniciar una actividad por su cuenta, aunado esto a las obligaciones que casi todas ellas tienen en el hogar, desarrollando un doble esfuerzo, en el trabajo fuera de casa y en el hogar, por eso es necesario la comprensión y aún mejor la colaboración del marido y de los hijos.

OCTAVO.- La ausencia de empleos para mujeres de edad avanzada, se debe a que por la abundante oferta de mano de obra los empresarios establecen requisitos de edad máxima a

las solicitantes de empleo, prefiriendo a mujeres jóvenes, alegando ellos que con esto reducen gastos de jubilaciones, indemnizaciones por enfermedad, etc., ya que las mujeres jóvenes no tienen estos problemas.

NOVENO.- La mujer casada trabaja: a) cuando la ocupación del jefe de familia permite obtener un ingreso suficiente para el sostenimiento de la familia, y ella tiene niveles altos de escolaridad, podrá ella sentirse motivada para seguir trabajando ya que su ingreso le permite contribuir a elevar el estandar de vida familiar y ser además ella una realización personal. b) Cuando el ingreso que obtiene el jefe de familia no alcanza para el sostenimiento de la familia, el trabajo de la cónyuge se torna una necesidad, contribuyendo ella de manera directa al ingreso familiar, siendo esta segunda posibilidad la que con muchísima más frecuencia se dá.

El derecho al trabajo, es un derecho natural de la persona humana, sea hombre o mujer, e incluso constitucionalmente la declaración del derecho y libertad que tiene el hombre para dedicarse al trabajo que le acomode, siendo lícito, está inserta en el capítulo de los derechos del hombre, en el artículo 5.

El objeto de regular legalmente el trabajo de la mujer, es única y exclusivamente la protección de la maternidad; en todos los demás aspectos la mujer trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el hombre que trabaja, fué indispensable la creación de diversas normas que establezcan lo que puede o no exigirse a las madres trabajadoras y las facilidades que deben otorgárseles para que puedan gestar y alimentar a sus hijos adecuadamente, esa es la finalidad de las normas jurídicas Constitucionales, de la Ley Federal del Trabajo y de las normas de Seguridad Social. El legislador comprendió que la igualdad política y jurídica del hombre y la mujer, no significa igualdad física y biológica, siendo este el único motivo por el cual en las leyes laborales existen en la actualidad estas limitantes al trabajo de la mujer dirigidas exclusivamente a la trabajadora en cuando es madre. Esto constituye la respuesta a la interrogante primordial plasmada en la introducción del presente estudio.

DECIMO.- La Constitución en su artículos 4, determina que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, y de igual manera la Ley Federal del Trabajo en el artículo 164 determina que todo trabajador sea hombre o mujer son iguales y disfrutan de los mismo derechos y tienen las mismas obligaciones, por lo cual toda norma que consigne alguna diferencia entre los sexos debe considerarse anticonstitucional y no podrá producir

efecto alguno, debiéndose interpretar toda disposición legal de conformidad con la idea de igualdad de los sexos.

La mujer tiene las mismas necesidades que el hombre y para satisfacerlas le son precisas las mismas oportunidades y el mismo apoyo de la sociedad y de su familia; ya que mientras se considere primordial la educación del hombre y secundaria la de la mujer, ésta permanecerá injustamente relegada en un segundo plano. Los trabajadores mal preparados no son beneficiosos para la vida productiva de cualquier país, ya que su labor mal realizada se desprecia aún dentro del mismo país y desacredita a ese país cuando esos bienes llegan al extranjero. Es por eso, que la educación y formación de los trabajadores en general, y especialmente de las mujeres, es uno de los puntos más urgentes e importantes que resolver, creándose en el ánimo y conciencia de todos que la instrucción y educación de las mujeres no son un gasto y esfuerzo inútil.

DECIMO PRIMERO.- La evolución ideológica de la sociedad y también las necesidades económicas han influido en forma directa desde principios de este siglo, para llevar a la mujer a los centros de trabajo. La cooperación de la mujer en la vida productiva y económica del país es de una gran importancia, puesto que su participación no se limita al trabajo realizado en el seno familiar, sino que se integra hoy

en día en las economías nacional y mundial mediante un trabajo productivo directo.

En consecuencia propongo una ampliación en los descanso tanto pre y post natales dentro de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal del Trabajo, en esta última para que quede completamente tutelada la protección de la madre y no la del producto que es lo que protege esta legislación, ampliación que deberá durar el tiempo necesario que la madre trabajadora requiera para que sane, en la Ley del Seguro Social es importante para que se consagre en el ramo de maternidad y en Instituto Mexicano del Seguro Social sea quién subrogue tal protección a la trabajadora, tomando en cuenta sus cotizaciones y además para que tales períodos le sean contados en su antigüedad como trabajados y no, que se tome como una enfermedad que puede sufrir cualquier trabajador.

Que durante esa ampliación la madre trabajadora disponga de un 100% de su salario el cual es necesario para la manutención de ella y de su familia.

B I B L I O G R A F I A

BEGNE Patricia. La Mujer en México "Su Situación Legal".
Editorial Trillas.

DE BUEN Néstor L. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Conceptos
Generales. Editorial Porrúa, S. A. México 1994.

DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

FALCON O'neell Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer.

GUERRERO Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial
Porrúa. S. A.

GUERRERO Euquerio. Trabajos Especiales. Editorial Porrúa. S.
A.

LAZO Cerna Humberto. Higiene y Seguridad Industrial.

MUÑOZ Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II
Instituciones. Editorial Porrúa, S. A. México 1983.

ROJINA Villegas Rafael. Consenso de Derecho Civil.
Introducción. Personas y Familia. Editorial Porrúa, S. A.

Enciclopedia LA MUJER EN EL MUNDO. Editorial Grijalva.

Diccionario de Sociología. Henry Pratt Fairchild, Editor de
Cultura Económica.

Enciclopedia Familiar de la Medicina y la Salud. Mon's
Fishbein, M. D. Tomo I.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Anaya Editores, S. A.

Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba
Barrera, Editorial Porrúa, S. A.

EL COTIDIANO: (Revista de la realidad mexicana actual).
MUJERES.- Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad
Azcapotzalco, división de Ciencias Sociales y Humanidades.
Rev. 53.

"La Mujer en el Sector Popular" América Latina y el Caribe.-
Revistas de la Naciones Unidas.

Network en Español. Family Health International. Volumen 9,
número 2, Abril 1994. "Salud Materna".

