

692
29,



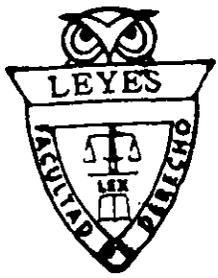
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL ABORTO COMO CONSECUENCIA DE UN
RIESGO DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARCELINO ROMERO TORRES



MEXICO, D. F.

259795

1997

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.

DEDICATORIAS

A la memoria de mi Sr. Padre:
Epifanio Romero Aleja, quien con su
ejemplo de hombría y honradez, me
enseñó a ser hombre libre.

A mi Sra. Madre:
Brígida Torres Aranda
con cariño y respeto.

A mi Esposa y a mis Hijos:
Con amor entrañable, de quienes
espero mucho de ellos en el camino
de la ciencia y de las artes.

A mis Hermanos:
Epifanía
Francisca
Guadalupe
y María.

Al Dr. Hugo Italo Morales Saldaña
Director del Seminario de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social.

Al distinguido Dr. José Manuel Vargas Menchaca
Quien con su orientación y apoyo fue posible
el presente trabajo.

Al Lic. Raúl López Du Pont
Jefe de la División de Educación Continua.
Con profundo agradecimiento.

I N D I C E

EL ABORTO COMO CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO

Pág.

Introducción.

1. LOS RIESGOS DE TRABAJO

1.1. Antecedentes de los riesgos de trabajo	2
1.2. Conceptos de riesgos de trabajo	8
1.3. Tipos de riesgos de trabajo.....	14
1.3.1. Accidentes de trabajo	22
1.3.2. Enfermedades profesionales	24

2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN LA LEGISLACION MEXICANA

2.1. Antecedentes legislativos.....	29
2.2. Ley Federal del Trabajo vigente.....	36
2.3. El trabajo de la mujer.....	44
2.3.1. Requisitos de admisión.....	51
2.3.2. Jornada de trabajo.....	54
2.3.3. Trabajos prohibidos.....	59

3. EL ABORTO

3.1. Aspectos físicos y jurídicos del aborto	63
3.2. Tipos de aborto	67
3.2.1. Aborto espontáneo (involuntario) y sus efectos físicos jurídicos.....	67
3.2.2. Aborto inducido (provocado) y sus efectos jurídico penales.....	71
3.3. El aborto como riesgo de trabajo.....	81

4. MATERNIDAD SIN RIESGOS EN EL TRABAJO

4.1. Reducción de la jornada de trabajo	91
4.2. Ampliación de la asistencia médica.....	100
4.3. Creación de programas de seguridad del trabajo de la mujer en estado de gravidez	102
4.3.1. Capacitación y adiestramiento.....	105
Conclusiones	117
Bibliografía	120

INTRODUCCION

Es un hecho conocido que en la mayor parte de las sociedades la participación de la mujer en la fuerza de trabajo es considerablemente menor que la del hombre, aun cuando existen diferencias de acuerdo a la etapa o grado de desarrollo y a los sistemas económicos prevalecientes en cada sociedad. No hay duda de que esta participación secundaria es una de las formas más evidentes de la discriminación que sufren las mujeres en la sociedad.

Por lo anterior el trabajo de investigación que el lector encontrará enseguida, tiene como objetivo primordial el conocer el papel que juega la mano de obra femenina en el mercado de trabajo mexicano que regula tal actividad, la legislación laboral, particularmente en lo que se refiere a la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Así, este trabajo está dividido en cuatro capítulos. En el primero analizaremos todo lo concerniente a los riesgos de trabajo, desde sus antecedentes, su concepto tanto doctrinario como legal, señalando de manera clara como nuestra legislación vigente los establece y regula, y manifestando la diferencia existente entre enfermedad profesional y accidente de trabajo.

En el capítulo segundo analizamos lo referente a la reglamentación del trabajo de la mujer en nuestra ley laboral vigente puntualizando los requisitos de admisión, jornada de trabajo, trabajos

prohibidos, estableciendo el punto de vista de los doctrinarios de la materia y confrontándolos con la regulación legal.

El capítulo tercero está dedicado al estudio del aborto, tratado éste desde el punto de vista médico, así como jurídico, estableciendo de manera fehaciente la diferencia entre aborto necesario, el provocado e involuntario o espontáneo.

Finalmente, en el capítulo cuarto realizamos una propuesta para prevenir los riesgos de trabajo para la mujer que se encuentra en estado de gravidez, así como una visión de como se podrían mejorar las condiciones de trabajo para la mujer que trabaja en nuestro país.

I. LOS RIESGOS DE TRABAJO

Desde que el hombre apareció, tuvo la necesidad de enfrentarse a muchas dificultades y peligros, pero gracias a su racionalidad e inteligencia le permitieron buscar, crear, inventar y desarrollar otras actividades que le dieron oportunidad de sobrevivir en cada una de las etapas de la vida con respecto a otros seres inferiores a él.

Así, al hombre en cada paso evolutivo, para desarrollarse como ser inteligente, se le presentaron muchos obstáculos los que tuvo que vencer o correr riesgos, vivir experiencias, lo cual dio como resultado ciertas primeras habilidades, estas iniciales manifestaciones fueron en la caza, en la pesca, en el hogar, y así surgieron los primeros riesgos, a través del transcurrir de los años las necesidades crecieron, las familias, se ampliaron hasta que el hombre tuvo la necesidad de realizar nuevas tareas, tales como la agricultura, las artesanías, la minería, etc.

Desde que el hombre existe se ha preocupado por mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ejemplo de lo anterior lo tenemos en el griego Hipócrates, padre de la medicina moderna, quien se dedicó con esmero a estudiar las enfermedades, así como los accidentes relacionados con el trabajo.

En el siglo XIX, en Europa, Bernardino Ranazzi, realizó estudios en los cuales descubrió las enfermedades que afectaban a los trabajadores de diversos oficios.

1.1. Antecedentes de los riesgos de trabajo

En el siglo XVIII el auge y el desarrollo de la industria dio como resultado la Revolución Industrial en donde las condiciones laborales se establecen de acuerdo a los lineamientos del patrón, en esta época surge la explotación del hombre por el hombre, se encontraban mujeres y niños trabajando, y desarrollando trabajos muy difíciles y peligrosos en los que no se les proporcionaba capacitación, a causa de esto se produjeron un gran número de accidentes y riesgos de trabajo; ante la escasez de fuerza laboral se buscaron hombres de campo y artesanos que quisieran trabajar en las empresas y éstos a su vez de acuerdo a su capacidad desarrollaron trabajos a los que no estaban preparados; debían desarrollar el nuevo trabajo de una manera más efectiva, todo esto aunado a la falta de capacitación y adiestramiento, tanto para la operación de la máquina como para la prevención de riesgos de trabajo en las nuevas áreas de productividad.

Las condiciones de trabajo que existían a fines del siglo XVIII eran muy deprimentes, pues las empresas eran rudimentarias en construcción, con muy mala iluminación, mucho calor, mala distribución, sin

instalaciones eléctricas, la única seguridad que existía era la que provenía del propio trabajador que se preocupaba por no accidentarse, y si por alguna circunstancia tenía un percance debía además probar que no tenía la culpa, pero si no lo comprobaba podía perder su trabajo junto con los compañeros que atestiguaban a su favor.

En virtud de la multiplicación de los siniestros, la revolución industrial con sus nuevos inventos y sistemas tecnológicos, obligó al Estado a intervenir, ya que cada vez más se atentaba contra la vida y salud de la clase laboral.

Antiguamente las legislaciones no se ocupaban del problema; sólo a través de fraternidades e instituciones similares, se pretendía aliviar un poco la situación. En algunos países europeos intervenía la asistencia pública o privada, pero su régimen de protección era tan limitado que prácticamente se concretaba a un paliativo.

En el siglo XIX en Europa, se dio un cambio brusco cuando los trabajadores se percataron del gran número de accidentes entre sus compañeros y de la poca seguridad existente.

"Inglaterra publicó en 1802 una Ley que velaba por la salud y moralidad de aprendices y trabajadores; en 1833 se crea la inspección para vigilar el cumplimiento de aquellas disposiciones, y fue hasta 1844

cuando se dictaron las primeras medidas para incluir en la maquinaria dispositivos protectores".¹

Hacia fines de ese mismo siglo se aprobó una ley que obligaba a los patrones a proteger las máquinas; y esto trajo como efecto otra ley en donde se protegía a los trabajadores indemnizándolos en caso de riesgo. Con lo anteriormente señalado, pareció que los patrones empezaron a preocuparse más por la salud de sus trabajadores y disminuir los riesgos de trabajo.

Asimismo, como resultado de la encuesta realizada en Francia por Louis René Villermé, se dictó en 1841 una legislación sobre el empleo de los niños en empresas industriales o con más de veinte trabajadores, que estableció un sistema de inspección, pero hasta 1893 fue cuando se incluyeron reglas sobre seguridad.

"La Organización Internacional del Trabajo en un magnífico estudio publicado bajo el título "La prevención de los accidentes", refiere las diversas fechas en las cuales los países de mayor industrialización mundial decidieron dictar medidas protectoras, de las cuales destacan las siguientes:

¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ª reimpresión. Trillas. México. 1984. p. 551.

Prusia creó el sistema de inspección industrial en 1839; en 1845 los médicos cumplían con estas funciones y en 1853 le prestaron atención especial a la seguridad industrial, motivando la creación de una legislación de accidentes de trabajo en 1884.

En Bélgica se estableció un sistema de inspección basado en una Ley de 1810 referente a minas y talleres de fundición, complementándose con reglamentos para evitar riesgos industriales.

En América, Estados Unidos fue el primer país que se ocupó del problema, el estado de Massachusetts en 1810 dictó medidas preventivas para evitar accidentes, y posteriormente, en 1867, se organizó la inspección en el trabajo".²

Remontándonos al descubrimiento de América, con la llegada de los españoles, la mano de obra se volvió muy barata porque era realizada por los esclavos, y con ellos el patrón no tenía cuidado ni le importaban los riesgos a que estaban expuestos, además el trato de que eran objeto como seres inferiores aunado a las extenuantes jornadas de trabajo. Esto causó un gran descontento entre los indígenas esclavizados que huyeron para más tarde regresar a atacar los núcleos de colonización.

² Ibidem. p. 552.

"Durante la época colonial se expiden en la Nueva España las Leyes de Indias, con el fin de proteger a los indígenas. Leyes que aseguraban un régimen jurídico para la prevención, asistencia y curación de las lesiones en caso de ocurrir un accidente o enfermedad de trabajo, sin embargo, éstas no se aplicaron en forma general por la mayoría de los patrones provocando entre otras situaciones las siguientes: la lucha de Independencia en la que se prohíbe la esclavitud y se castiga con pena de muerte a quien conservara esclavos. Principios éstos que posteriormente se incluyeron en la Constitución de Apatzingán en 1814 en la que además se establece dice, que cada persona puede dedicarse al trabajo que guste sin más instrucciones que las buenas costumbres".³

Es evidente que entre los gremios novohispánicos los indios habían quedado a salvo de la esclavitud, pero tenían que prestar por un sistema de rotación, ciertos servicios personales. Para la realización de la prestación de este aspecto en la etapa colonial existían, desde mediados del siglo XVI los "repartimientos".

"En la época de la Reforma las actividades industriales más desarrolladas era la de fabricación de textiles y lámina, fabricación de hierro, acero, papeleras, ingenios azucareros, fábricas de jabón, aceite y vidrio, pero se carecía de disposiciones legales

³ SIMOND, Grimaldi. Organización en la Seguridad en el Trabajo. 3ª edición. Rialp. España. 1981. p. 132.

adecuadas. Los trabajadores laboraban en condiciones de seguridad e higiene muy precarias o inexistentes".⁴

La industria estaba siempre a favor de obtener las ganancias más altas, se trataba de fábricas, sobre todo de hilados y tejidos, a menudo ya movidas por motor hidráulico, pero a veces todavía por animales o incluso por trabajadores.

"En 1906 antes de la Revolución Mexicana se comprendió la necesidad de reformar el sistema político y social para evitar problemas entre los trabajadores de cualquier oficio y en 1910 al iniciarse la Revolución, fue en donde realmente se da importancia a las garantías individuales del trabajador y fue así que se originó la actual y moderna forma de combatir los riesgos de trabajo".⁵

Actualmente se realizan en México diversos estudios sobre el análisis e investigación de los riesgos de trabajo ocurridos en la seguridad laboral; se han orientado hacia la conjunción de diversas especialidades profesionales: la ingeniería, la medicina, la psicología, la administración, la comunicación, entre otras, cuyo objetivo es configurar un esfuerzo multidisciplinario orientado a brindar el bienestar físico del hombre en el trabajo, mediante la comprensión,

⁴ TAVERA BARQUIN, Jesús. Seguridad Industrial. AMSHAC. México. 1974. p. 94.

⁵ SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. T. II. Cultura y Ciencia Política. México, 1973. p. 297.

análisis y prevención de los riesgos de trabajo para posteriormente aplicar los conocimientos que aporte la investigación sobre la detección de los factores que intervienen en la relación peligrosa a actos inseguros en el medio ambiente laboral.

1.2. Conceptos de riesgo de trabajo

“Bajo el vocablo infortunios de trabajo se incluyen todas las causas laborales que provocan en el asalariado un accidente, una enfermedad o la propia muerte.

El infortunio es parte misma de la actividad laboral, por tal motivo sus orígenes se remontan al momento en que se inicia la prestación subordinada de servicios; se afirma por ese motivo que es consecuencia fatal e inseparable del trabajo”.⁶

Las condiciones peligrosas y actos inseguros son consecuencia de las condiciones en que el hombre realiza la actividad laboral. Cuando existe un rompimiento en la armonía de la interrelación Hombre-Agente-Ambiente, que son los elementos que intervienen en cualquier exposición y, por ende, en la ocurrencia de un riesgo de trabajo se produce este último.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 551.

“Un riesgo de trabajo puede ocasionar daños a las instalaciones, el equipo, al medio ambiente, o no provocarlo, pero en lo que se refiere al hombre, le ocasiona alteraciones a la salud, accidentes o enfermedades de trabajo, los cuales son estudiados jurídicamente para prevenirlos y sancionarlos”.⁷

Es importante señalar que los riesgos del trabajo significan la agresión contra la salud y el bienestar del trabajador durante su jornada de trabajo. Además no debemos olvidar que cuando se presenta un accidente a algún trabajador, éste afecta indirectamente a varios factores productivos, económicos como son: la producción, el costo, los materiales, el equipo, etc., y como consecuencia a la economía de los trabajadores, de la empresa y del propio país.

El concepto actual de prevención de riesgos de trabajo implica su consideración dentro del marco de acontecimientos en el orden económico, político y social en el mundo moderno.

“Los problemas característicos del mundo se localizan en la mayor parte de los países latinoamericanos, el análisis de las tendencias recientes en la prevención de los riesgos de trabajo, se presentan con un planteamiento previo en el que se desarrollan para

⁷ ASOCIACION MEXICANA DE HIGIENE Y SEGURIDAD A.C. Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. AMSHAC. México. 1979. p. 111.

lograr una visión más realista a su situación y una proyección hacia el futuro con más solidez".⁸

Como se ha venido mencionando desde el siglo pasado, época en que se desarrolla la teoría del riesgo profesional, hasta nuestros días se ha realizado un cambio radical desde la concepción ideológica hasta la doctrina jurídica que corresponde a la transformación efectiva en la realidad económica y social, ya que por el hecho de estar laborando los trabajadores en el centro de trabajo correspondiente, necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias, y tanto las primeras como las segundas, pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, llegando a ocurrir también ésto último por el medio ambiente en que se labora, bien por la naturaleza del ambiente que se respira, la cantidad de luz que se recibe, la temperatura del lugar o por otras causas similares.

"Se consideran como infortunios los riesgos profesionales y de trabajo a que están expuestos los prestadores del servicio, con motivo de sus labores. En torno a estas ideas, el infortunio puede ocurrir dentro de la negociación y en horas de trabajo, o fuera de ésta, pero como una consecuencia de la prestación del servicio; es decir, debe haber en esta última situación, un vínculo de causa a efecto.

⁸ Ibidem. p. 127.

Los infortunios de trabajo, incluidos en el concepto anterior, se reducen, como se dijo, al accidente, la enfermedad o la muerte".⁹

Es manifiesto que en lo anteriormente expuesto se manejan los términos, riesgos profesionales y riesgos de trabajo como similares, esto ha quedado totalmente aclarado en la exposición de motivos de la ley de 1970 que superó la idea de riesgo profesional por el de riesgo de trabajo, ya que la última es más precisa gramaticalmente; por lo que el concepto "profesional" incluía a establecer interpretaciones restrictivas en perjuicio de los trabajadores no profesionales, por lo que la expresión riesgos de trabajo resulta más aceptable.

Tras lo aclarado anteriormente se hace indispensable puntualizar el concepto legal de riesgos de trabajo; la Ley Federal del Trabajo vigente establece lo siguiente:

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

El concepto de la Ley Federal del Trabajo está plasmado en el artículo 48 de la Ley del Seguro Social vigente que señala:

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica Op. Cit. p. 556.

"Artículo 48. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Este es un concepto genérico que acepta dos especies, por un lado los accidentes y por otro las enfermedades de trabajo.

Sin embargo, no siempre fue así, la Ley Federal del Trabajo de 1970 desarrolló la teoría del riesgo de la empresa y olvidó la que tuvo por objeto poner a cargo del patrón la responsabilidad por accidentes y enfermedades que sufrieran los operarios con motivo de la profesión, según la exposición de motivos de dicho ordenamiento y cuyo pensamiento era muy parecido a la de Mario de la Cueva. Lo importante en el riesgo de trabajo es para la empresa, no por el trabajo que se desempeña. De 1970 a nuestros días, se han transformado radicalmente las ideas; la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la llamada actualmente "riesgos de trabajo". De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además está obligada a reparar los daños que el trabajo cualquiera que sea su naturaleza y la circunstancias en que se realice, produzcan en el trabajador.

De esta manera se apartó definitivamente de la idea del

riesgo profesional: "la responsabilidad de la empresa por los riesgos y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento".¹⁰

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, estableció lo siguiente:

"La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñan.

De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas, la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la del riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente "riesgo de empresa".¹¹

De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios salvo los casos expresamente previstos en las leyes y además está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realizan

¹⁰ ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Porrúa. México 1972. p. 127.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1972. p. 189.

produzca en el trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional; la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

1.3. Tipos de riesgos de trabajo

Como antes se dijo, el riesgo de trabajo puede provocar un accidente, una enfermedad o la propia muerte. En los dos primeros casos se habla de incapacidad que privan al trabajador de manera total, parcial, temporalmente o definitivamente de la posibilidad de continuar desarrollando el servicio con la misma aptitud, o le impiden el desarrollo absoluto de la función que desempeñaba. En otros casos, la disminución de aptitudes puede ser para el desarrollo de ciertas actividades, o la pérdida absoluta de facultades para todo trabajo.

Las incapacidades se clasifican atendiendo a los efectos físicos o psíquicos resultantes del riesgo en relación con el tiempo que duran.

Como fundamento de lo anterior tenemos lo que establece el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo vigente que dice:

"Artículo 477. Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte".

Vamos enseguida a desglosar cada una de las incapacidades enunciadas y así tenemos:

Incapacidad Temporal

Dice la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 478. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

A lo anterior la misma ley complementa en el artículo 491 lo siguiente:

"Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una

incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo; el mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse por cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho".

Es indudable que la seguridad en el trabajo es un ideal tan noble y elevado, que para su logro deben conjugarse los esfuerzos de la empresa, de los representantes sindicales y de los propios trabajadores.

Incapacidad Permanente Parcial

Señala la Ley al respecto:

"Artículo 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

A lo anterior agrega el artículo 492 lo siguiente:

"Artículo 492. si el riesgo produce al trabajador una

incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades calculando sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuera permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión y oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador".

Referente al mismo punto el artículo 493, señala:

"Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una categoría similar susceptible de producirle ingresos semejantes".

En relación a lo anterior conviene recordar que la Ley del Seguro Social, releva a los patrones que hayan inscrito a sus trabajadores de las obligaciones respectivas, las cuales el seguro social ha tomado a su cargo.

Y finalmente el artículo siguiente establece:

"Artículo 494. El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponde a la incapacidad permanente total aunque se reunan más de dos incapacidades".

Incapacidad Permanente Total

"Artículo 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

Es conveniente recalcar que en el caso de incapacidad temporal, si se prolonga hasta tres meses, el patrón o el trabajador podrán pedir que se sujete el propio obrero a un examen médico, para resolver si debe seguir sometido al mismo tratamiento y gozar de igual indemnización, o procede declarar su incapacidad permanente con las consecuencias relativas.

Respecto a lo señalado la ley en comento establece en el artículo 495 lo siguiente:

"Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad

equivalente al importe de 1095 días de salario".

Añadiendo a lo anterior lo que señala el artículo 498:

"El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total".

Al respecto, existen disposiciones para que el trabajador víctima de un riesgo que no puede desempeñar el trabajo en su puesto pero si de otro, dentro de la empresa, el patrón estará obligado a proporcionarlo, de conformidad con el contrato, tal como se deduce del artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo.

La Muerte

El artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502".

El artículo 502 referido señala:

"Artículo 502. En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido el régimen de incapacidad temporal".

Ahora bien, el artículo 501 de la mencionada ley regula de una manera nítida quienes tienen derecho a recibir la indemnización del trabajador fallecido, de la siguiente forma:

"Artículo 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;
- II. Los ascendientes concurrirán, con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- III. A falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años

que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

- IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y
- V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto del Seguro Social".

Para determinar quiénes son las personas que deben recibir la indemnización en caso de muerte, la Ley Federal del Trabajo sigue un criterio que, fundamentalmente, radica en la dependencia económica de esas personas respecto al trabajador fallecido y en último lugar, coloca como beneficiario al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Además, sigue en vigor la tesis de Jurisprudencia 135 del apéndice 1917-65 de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia.

"La Reforma de 1975 a la fracción IV del Artículo 501 indica que a falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, juntamente con el amasio o amasia concurrirán las personas que dependían económicamente del trabajador, en la proporción en que cada uno dependía de él".¹²

¹² GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1990. p. 257.

1.3.1. Accidente de trabajo

Para el análisis de este subinciso es necesario retomar el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo ya mencionado y que establece:

“Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Como corresponde a la importancia histórica y a la naturaleza del Seguro Social en México, el primer riesgo que es objeto de reglamentación es el accidente de trabajo. Ya hemos estudiado las características que según la Ley Federal del Trabajo tienen los riesgos de trabajo y ahora conocemos la diferencia entre el accidente de trabajo, en el que la instantaneidad de un elemento extremo determina la muerte o la lesión física del sujeto, y la enfermedad profesional en la que la continua exposición a un medio externo agresivo es causa de la alteración en la salud.

El artículo 474 define al accidente de trabajo de la forma siguiente:

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente

en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél”.

De la misma manera el artículo 49 define el accidente de trabajo (para efectos del Seguro Social) como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Esta definición es igual a la contenida en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo.

También el artículo 49 se refiere a los accidentes de tránsito o sea los que ocurren cuando el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél. En estos casos es fácil la simulación y por eso deben ser cuidados tanto patrones, como trabajadores, así como el Instituto Mexicano del Seguro Social, para ofrecer todos los elementos probatorios que demuestren que en un dado caso; el accidente sufrido por el trabajador realmente puede reputarse como profesional.

Ahora bien, la identidad de conceptos conduce a reflexionar

que para los efectos del Seguro Social deben tomarse en cuenta las tesis sostenidas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre todo cuando constituyen Jurisprudencia.

1.3.2. Enfermedades profesionales

Dice el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

"Artículo 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el sentido del medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios".

Obviamente son los mismos elementos de la enfermedad profesional citados en el artículo 50 de la Ley del Seguro Social vigente.

Al respecto, se puede concluir que las enfermedades del trabajo pueden servir y derivarse de dos circunstancias, del trabajo mismo o del medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. La definición por lo demás, está implícita en la Ley Federal del Trabajo vigente. Si se analiza cuidadosamente las transformaciones de la doctrina en el campo de los riesgos de trabajo, se notará que la evolución ha sido más rápida en la idea de accidente de trabajo y que,

por el contrario, la idea de las enfermedades del trabajo había permanecido en cierta medida estática. Al poner de relieve la doble causa de las enfermedades de trabajo, se ha querido equiparar las dos maneras de ser de los riesgos de trabajo.

Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las señaladas en la tabla del artículo 513. La misma a que se refiere la Ley en comento es muy amplia y en su punto 122 considera incluso la sífilis como enfermedades del trabajo, para los sopladores de vidrio (accidente primario bucal) y médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

Asimismo, el tránsito de la medicina empírica a la medicina científica exigió la revisión de las tablas, a fin de ponerlas en concordancia con los datos más recientes.

En consecuencia, se aumentó el número de enfermedades de trabajo, de conformidad con la experiencia y con los datos de la ciencia médica de nuestros días; y se modificó la terminología, para ponerla igualmente en concordancia con la que actualmente se usa.

"De la misma manera, y previa consulta con los médicos mexicanos especializados en estas cuestiones, se formó la tabla de valuación de incapacidades, aumentando el número de las incapacidades

y reformando los porcentajes, a efecto de que en ocasión de cada accidente o enfermedad, se pague a los trabajadores una indemnización justa".¹³

Señalaremos a continuación las prestaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de accidentes o de enfermedades profesionales y que la Ley divide en dos grandes grupos; prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

El artículo 487 de la Ley Federal de Trabajo señala lo siguiente:

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

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título".

Para dejar perfectamente establecida la diferencia entre las prestaciones en especie de las prestaciones en dinero son las siguientes: Fracciones. I. Asistencia Médica y Quirúrgica; II. Rehabilitación, III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera; IV.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 132.

Medicamentos y material de curación; V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios. Respecto a las prestaciones en dinero las regula la fracción VI del mismo artículo 487 señalando: "La indemnización fijada en el presente título".

En referencia a la indemnización en dinero no debemos olvidar lo que establece el título de los riesgos de trabajo, según la Ley Laboral vigente, serán prestaciones en dinero, y ello queda totalmente regulado por el artículo 65 de la Ley del Seguro Social, que en cuatro fracciones realiza un detallado análisis de tales prestaciones.

Consideramos finalmente que la prestación en dinero tiene por objeto mantener la capacidad económica de la persona, inmediatamente y conforme a los ingresos del asegurado que fundamentan la cuota.

En lo referente al término "indemnización" consideramos que indemnizar es resarcir de un daño o perjuicio, para lo que se requiere determinar el sujeto responsable; el seguro no repara daños sino atiende contingencias mediante las prestaciones y servicios.

2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN LA LEGISLACION MEXICANA

Si entendemos como trabajo todo empleo o desgaste de la energía humana, como dirían los biólogos, tenemos que aceptar que desde que el hombre nace hasta el momento que muere, está empleando o desgastando sus energías, por lo que hemos de concluir que el trabajo existe desde el nacimiento hasta la muerte.

Si tomamos el trabajo como el esfuerzo que el hombre despliega para conseguir un objetivo determinado, el alimentarse por ejemplo, también tenemos que concluir que el hombre desde que aparece en la faz de la Tierra tiene que trabajar para poder subsistir.

No solamente se resalta en estos pensamientos el hecho de que el destino del hombre, sus problemas, sus sinsabores, sus sufrimientos, no brotan del polvo de la tierra, sino que al señalar que el hombre nace para trabajar, está implícito que el trabajo es connatural con la propia naturaleza humana. El trabajo entonces forma parte de la existencia del hombre.

Esta afirmación debemos aceptarla, porque es la única explicación del valor trascendente del trabajo, así mismo conduce a

conclusiones de especial importancia porque el concepto del trabajo, es la base para todo ordenamiento económico social, y político.

2.1. Antecedentes legislativos

“En la relación de trabajo hay un participante débil, el trabajador, y está de por medio un elemento esencial en la producción, el trabajo humano.¹⁴ La razón de las normas que regulan esa relación, vale decir la razón del Derecho del Trabajo, es tanto la protección del trabajador, fuente del trabajo, fuente de la creación y de la riqueza, como la protección del trabajo mismo.

Pero dentro de esa doble protección general, en el doble aspecto indicado, las leyes del trabajo tienen una protección especial y propia para las mujeres, cuando éstas, por razón de sus propias exigencias y ante la presión incontenible de sus propias necesidades para subsistir, tienen que ingresar y formar parte de los asalariados en el ámbito de las distintas actividades humanas. La necesidad del sustento propio o de sus familiares las obligan, y se cumple así la misión de tener que trabajar para subsistir.

“El trabajo de mujeres en el ámbito de la familia ha sido y es un hecho desde que aparece la especie humana y se constituye la

¹⁴ MARX, Carlos. El Capital. T. II. Traducción de Wenceslao Roces. Fondo de Cultura Económica 1946. p. 303.

primera célula social; pero la protección en la forma que queda indicada sólo aparece desde que la gran industria, a falta de mano de obra de hombres, atrae y aún prefiere el trabajo de las mujeres. Estas, debido a su naturaleza y debilidad, se prestaban a mayor explotación, pagos menores y horarios agotadores e inhumanos".¹⁵

El problema social en Europa se dejó sentir con toda su crudeza en el siglo pasado y también en lo transcurrido del presente siglo en América, agudizado sin lugar a dudas por la concurrencia masiva a los centros de trabajo de las mujeres.

Ahora bien, para hablar de los antecedentes legislativos del Trabajo de la Mujer en México es indispensable hacer referencia aunque sea en forma breve, a la Organización Internacional del Trabajo, de cuyo seno nace un conjunto de normas y principios que protegen jurídicamente a la mujer.

"Fue en el Tratado de Versalles, firmado en junio de 1919, donde se acordó constituir un organismo de esta naturaleza como uno de los medios de preservar la paz entre los pueblos del mundo.

Los resultados de la guerra y las múltiples reuniones de carácter internacional de las organizaciones obreras que habían

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bosch, España. 1973. p. 653.

precedido a la hecatombe, fueron las razones para que a propuesta del presidente Wilson se nombrara una comisión que debía estudiar la constitución y organización de este organismo de carácter internacional.

En esa Comisión, presidida por Samuel Gompers, Presidente de la American Federation of Labor, y con la concurrencia de 8 delegaciones de países de Europa y América, a decir de Manuel Alonso García, se encontraron ideologías totalmente opuestas, como fueron las marxista-socialistas y las cristianas, pero coincidieron en condenar las condiciones infrahumanas en que se encontraba la masa obrera, reducida a la miseria como consecuencia de los escasos salarios, las jornadas agotadoras, el trabajo de mujeres, la falta de descanso, la carencia de subsidios durante la enfermedad y el paro, etcétera; todo lo cual hacía impostergable una reglamentación justa de las relaciones del trabajo, no sólo a nivel nacional sino también internacional".¹⁶

Por último, conviene recordar que la Organización Internacional del Trabajo se creó como organismo autónomo de la Liga de las Naciones, dentro de cuyo sistema nació y actuó manteniendo su autonomía; a la abolición de la Liga de Naciones, continuó

¹⁶ ANGULO, Jorge M. Manual de Legislación del Trabajo y la Seguridad Social. Limusa, México. 1980.

funcionando. La Organización de las Naciones Unidas en el año 1946 declaró:

Las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada para el cumplimiento de sus propósitos.

Respecto a los antecedentes legislativos en nuestro país, sobre el trabajo de la mujer tenemos el siguiente desarrollo:

a) La Constitución de 1917.

Las disposiciones aprobadas el 23 de enero de 1917 son las siguientes: prohibición de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche; prohibición de la jornada extraordinaria; un grupo de normas, de las que después nos ocuparemos, trataba de la protección especial a las madres trabajadoras.

Los Constituyentes de Querétaro amaban la libertad, la igualdad y la justicia, y sabían que las mujeres podían ser explotadas más fácilmente que los hombres, por lo cual, con ese hondo sentido humano que imprimieron a las fracciones de la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos a través del artículo 123 dispusieron en la séptima fracción que "el salario debía ser igual para los dos sexos".

b) El Código Civil de 1928.

El Código Civil para el Distrito Federal en el artículo segundo señala: "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles". Sin embargo, los artículos 168 a 170 crearon un régimen especial para la relación de trabajo: el primero decía que estaría a cargo de la mujer la dirección y cuidados de los trabajos del hogar, de cuyo principio se dedujo en el artículo 169, que la mujer podía prestar un trabajo siempre que no se perjudicara su misión, en tanto el artículo 170 prevenía que el marido podía oponerse al trabajo de la mujer, en la inteligencia de que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo, resolvería el juez".¹⁷

Estas disposiciones y todas las que consignaban cierta supremacía marital en las cuestiones estrictamente civiles fueron derogadas por decreto el 5 de diciembre de 1974.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa México. 1985. p. 441.

c) El 18 de agosto de 1931.

Se promulgó la Ley Federal del Trabajo esta Ley fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos en pro de la defensa de la mujer.

d) "Las reformas de 1962.

Las iniciativas del presidente López Mateos no tocaron las normas constitucionales sobre el trabajo de las mujeres, lo que no fue obstáculo para que en el proyecto de reformas a la Ley de 1931 que envió al poder legislativo apuntara la tendencia a la igualdad de derechos del hombre y de la mujer".¹⁸

e) La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y de los menores de edad. Respecto de las mujeres prohibió el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres "salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección".

¹⁸ Ibidem. p. 442.

De acuerdo con lo señalado en el desarrollo histórico de la legislación laboral y su vigencia, se aprecia que nuestro país se adelantó a los convenios internacionales y a muchas legislaciones de América, como la de Panamá, Costa Rica, Colombia, etc. en materia de protección al Trabajo de la Mujer.

Respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1970: la comisión redactora de la nueva Ley laboral, propuso nuevos criterios que servirían de base a las reformas de 1974, y son los siguientes:

"1. Las declaraciones de igualdad, que significan lo siguiente: El Trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos.

2. El concepto de labores peligrosas o insalubres; señalada esta idea, la Comisión se encontró ante la necesidad de decir, de alguna manera, cómo debían entenderse aquellos términos. Consultó con los maestros de la medicina del trabajo, en particular con el cuerpo médico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y redactó entonces el artículo 167, cuyo desenvolvimiento futuro debería hacerse en consulta con los especialistas".¹⁹

Es notorio que el legislador se preocupó para que en realidad se tomen en cuenta los preceptos en él enumerados.

¹⁹ Ibidem. p. 443.

3. "La jornada extraordinaria: La jornada estaba constitucionalmente prohibida a las mujeres. De ahí que volvieran a danzar las horas extras delante de la Comisión: como ya existía el precedente general de que todo el tiempo extraordinario que excediera al permitido por la Ley, se pagaría con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, se adoptó la misma solución".²⁰

Consideramos lo anterior como un acierto del legislador, pues en realidad no hay motivo para que se prive a la mujer de la posibilidad de una mayor remuneración económica, sobre todo, si es ella precisamente el único medio económico de ingresos para su familia.

2.2. Ley Federal del Trabajo vigente

Para la elaboración del presente inciso, que es uno de los principales de este trabajo, seguiremos un orden cronológico, ya que trataremos las reformas y adiciones efectuadas en la Ley Federal del Trabajo en relación con el trabajo de la mujer, principiaremos transcribiendo el texto original del artículo para posteriormente establecer la reforma o adición, y por último haremos un breve comentario dando nuestro punto de vista.

²⁰ Idem.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, iniciaron con una división del Título quinto que decía: TITULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.

Texto actual: TITULO QUINTO
TRABAJO DE LAS MUJERES

Por otra parte, las reformas no pudieron limitarse al título quinto, porque algunas otras disposiciones se ocupaban también del trabajo de las mujeres.

Al leer el actual título quinto se observa de inmediato la fuerza de los principios originales de la Ley de 1970, pues las reformas dejaron intactos los artículos 164 y 165, que transcribimos enseguida:

“Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

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

Respecto a la reforma del Título Quinto consideramos que va dirigida a lograr de la mejor manera posible la mayor equiparación

de los derechos y obligaciones entre el hombre y la mujer, por lo que se antoja indispensable el separar la reglamentación laboral para la mujer de la reglamentación para los menores, pues como lo hemos notado no tienen las mismas necesidades.

El legislador de 1974 derogó el artículo 166 que señalaba lo siguiente:

"Artículo 166.- En los términos del artículo 123 de la Constitución, Apartado "A", fracción II queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I. Labores peligrosas o insalubres
- II. Trabajo nocturno industrial; y
- III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche".

Texto actual: "Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

Merece mención especial la reforma a este artículo pues nos da un punto clave en la elaboración de la presente tesis al separar

en la mujer la capacidad reproductora y su integridad como ser humano.

Como se desprende de las fracciones IV y XII del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo vigente que ahora nos ocupa, la mujer podrá y tiene el derecho de trabajar horas extras, de hacerlo en trabajos comerciales y realizar trabajo industrial aún después de las diez de la noche, pero aquí se restringen esos derechos cuando se pone en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el período de gestación o el de lactancia.

Cabe hacer también mención de lo que significan "trabajo insalubre o peligroso", diciendo que es aquel que puede tener alguna influencia negativa en el proceso de la maternidad. En consecuencia las labores que sean peligrosas o insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad pueda afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración para los efectos de la presente norma.

El contenido del artículo 167, antes de la reforma de 1974 señalaba lo siguiente:

"Artículo 167.- Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la

salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

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

Con la reforma quedó así;

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

Consideramos que este artículo no se reformó solo se cambio discretamente, en tanto que se anexa al principio del mismo la frase de que "Para los efectos de este título son labores peligrosas..." en donde notamos que el legislador se preocupó para que en realidad se tomaran en consideración los preceptos en él enumerados.

Dentro de la reforma de 1974, se derogaron los artículos 168 y 169 que a la letra señalaban:

"Artículo 168.- No rige la prohibición contenida en el artículo 166, fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente".

Al equiparse y otorgarse derechos iguales al hombre y a la mujer, no había por que hacer diferencias entre las propias mujeres, por lo anteriormente anotado, el mencionado artículo 168 fue derogado.

"Artículo 169.- Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Según las recientes disposiciones de la nueva fracción IV del artículo 5o. no tiene razón de ser esta norma, motivo por el cual fue derogado.

Podríamos pensar que era de más beneficio para la mujer el artículo derogado, pues si laboraba horas extras se le otorgaba un beneficio de un doscientos por ciento más del salario que le

correspondía por las horas normales de jornada. Por lo que tal igualdad ocasionó un detrimento económico.

El anterior artículo 170 establecía:

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período de embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo";

Además otras seis fracciones.

El texto actual del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no estarán en lugares ni realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en ese estado, sitios donde se operen aparatos o máquinas que produzcan trepidación, y levantar, tirar o empujar grandes pesos".

Nuestro comentario es que a este artículo se le adiciona un sutil pero importantísimo cambio que hace ver la constante preocupación por la mujer embarazada y su producto.

Ya no sólo quedan prohibidos para la mujer embarazada, los trabajos enumerados en esta norma, sino que ni siquiera puede permanecer en los lugares donde se efectúen.

Sin embargo, la realidad nacional muestra una participación laboral más activa de la mujer, conservando todavía, el tradicional peso de tareas y obligaciones domésticas, por sus necesidades familiares. Persisten una serie de problemas que afectan en particular a grupos específicos de mujeres trabajadoras: en las áreas rurales de economía tradicional, en las áreas marginadas urbanas y en el servicio doméstico y, además, en algunos Estados por las peculiaridades que presenta la gran cantidad de mujeres indígenas. Se ha destacado que, en general, su acceso ocupacional no se produce sustancialmente por aspiraciones tales o por estatutos o condición, sino particularmente por necesidades económicas y apremiadas principalmente, por la pobreza y el abandono. Ello le obliga a desatender a sus hijos, afectada aún más por una impropia e insuficiente infraestructura institucional, por lo menos en muchos lugares. Por otra parte, y en particular fuera de los sectores industriales en los medios más desarrollados, las normas de condiciones de trabajo se cumplen con relatividad, persistiendo

discriminaciones tradicionales en el acceso al empleo, a cargos de dirección o decisión y, a pesar de los textos y declaraciones, percibiendo menor remuneración por trabajo de igual valor. Las dificultades aun en la educación elemental, producen desde luego incidencia negativa en sus posibilidades de formación profesional, aunque existen destacados esfuerzos en tal sentido. Además, la magnitud de la participación laboral activa de la mujer no resulta suficientemente acreditada en las estadísticas disponibles, esto se debe sustancialmente a la insuficiencia de las categorías utilizadas y de los mecanismos de medición usuales. En forma especial, la participación femenina en áreas rurales no se computa adecuadamente.

2.3. El trabajo de la mujer

El vocablo "empresa" no se usa con el mismo sentido, aun por los mismos juristas que están obligados a precisar los conceptos.

Así, a veces, se habla de empresa aludiendo a los elementos materiales: edificios, maquinaria, equipos, materias primas, etc.

Otras veces, se entiende por empresa su estructura jurídica formal, o sea el instrumento notarial, los reglamentos o

contratos que le dan vida jurídica dentro de las formalidades legales a las personas morales como sujetos de derecho.

También se menciona la empresa como una unidad técnicamente organizada. Niveles jerárquicos, puestos de mando y subordinados; grupos coordinados de trabajo, responsabilidades, facultades y relaciones. Todo dentro de la estructura interna de la entidad.

Muy corrientemente, se identifica a la empresa con el capital o grupo capitalista. Al propietario de los elementos materiales.

Ya en un sentido más completo, se entiende por empresa "a la comunidad humana total: inversionistas, directores, gerentes, técnicos o especialistas, empleados y obreros que forman una sociedad propiamente dicha, uniéndose consciente y libremente para realizar determinadas finalidades económicas, pero que los afectarán humanamente hablando, en múltiples aspectos de su vida".²¹

Estos son elementos estructurales de la empresa, para cuya conceptualización tienen que unificarse en función de finalidades: inmediatas, como la producción de bienes y servicios; y mediatas, que constituyen lo esencial de la empresa. Esto es realizar

²¹ GUZMAN VALDIVIA, Isaac. La Sociología de la Empresa. Jus, México. 1963. p. 10.

el bien común de la empresa -satisfaciendo las aspiraciones de sus diversos integrantes- en función del bien común de toda la sociedad, o sea del medio local en que funciona aquélla (la empresa).

Con todos estos elementos formales y esenciales, Guzmán Valdivia formula su concepto de empresa en los siguientes términos: "es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil de acuerdo con las exigencias del bien común".²²

Es evidente el complejo problema que representa el planteamiento del término empresa dentro del campo jurídico en general, en realidad el vocablo empresa data más o menos del siglo XVIII que se origina con los trabajos de los economistas pues los términos clásicos habían sido los de negociante o comerciante.

Asimismo, el tratadista Alfredo Ruprecht señala: "Todo trabajo se ejerce en una empresa determinada, es un hecho sencillo y diario, pero la precisión del sentido jurídico del concepto empresa es sumamente difícil de determinar. Se ha dicho de ella, que es el Cabo de Hornos del Derecho Laboral. No hay una fórmula unánime para definirla y es que cada uno lo analiza desde su punto de vista: laboral, económico, financiero, penal, comercial, etc. Además de ello, el concepto está en constante evolución, como hemos visto, pues de un

²² Ibidem. p. 16.

concepto eminentemente económico lo ha llevado a uno social, pero aún no se ha manifestado conforme con la situación actual".²³

Para la organización de la empresa se procura la aportación de actividad humana (trabajo) y de bienes, sean éstos materiales o inmateriales. Para lo primero, se concertan relaciones de trabajo (individuales y subordinadas), relaciones societarias, como aporte de trabajo, y otras relaciones (locación de obra, mandato, contratos atípicos, etc.); para lo segundo, relaciones de dominio, societarias, de préstamo, de locación de muebles e inmuebles, etc.

Aun cuando cada uno de los sujetos vinculados por las distintas relaciones jurídicas tengan en vista fines propios en virtud de la organización programada por el empresario, confluyen con sus respectivas prestaciones a alcanzar el fin de la empresa, lucrativo o no.

Para el logro de sus fines, y con sujeción al respectivo criterio organizativo adoptado dentro de las alternativas que libremente puede elegir el empresario, se distingue entre los auxiliares de la empresa, a los subordinados y a los autónomos; y dentro de los primeros, a los internos y a los externos. Todos ellos forman parte de

²³ RUPRECHT, Alfredo. La Unificación de la Empresa, Establecimiento y Explotación. Revista de Derecho U.N.A.M. Año X. No. 18. p. 7.

los elementos personales de la empresa, ligados a ésta por diversidad de vínculos jurídicos, según lo expuesto precedentemente.

Los auxiliares subordinados internos (empleados, obreros, etc.) cumplen sus tareas dentro del establecimiento, y los externos fuera de él, tal como ocurre con los viajantes de comercio que, por definición, para su desempeño se desplazan ("viajan"). El vínculo jurídico de unos y otros es el propio de una relación de trabajo, normalmente originada en el contrato de trabajo, con la característica de la subordinación y el desempeño por cuenta ajena, sin asunción del riesgo de la actividad.

La Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 16, regula expresamente lo que debe entenderse por empresa, al señalar:

"Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

A lo establecido anteriormente, Mario de la Cueva, miembro de la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo, sostiene que "dicha definición está inspirada en la fórmula de Paul Durand y con el propósito de "poner fin a la ambigüedad de la

terminología" usada en diferentes cuerpos legales mexicanos, en donde se utilizaban indistintamente los vocablos de: empresa, negociación y establecimiento".²⁴

Néstor de Buen señala: "la intención de clarificar ambos conceptos no fue sólo eso, sino la de cerrar los caminos a ciertas formas de simulación, a virtud de las cuales, entre el beneficiario directo de los servicios de los trabajadores y éstos, se colocaban diversos escalones que se hacían consistir en patrones insolventes, y los cuales, de manera formal, satisfacían los requisitos del patrón".²⁵

Pero más interesante es esta otra conclusión sentada por el mismo De Buen, al seguir analizando dichas definiciones de la ley laboral pues expone: "La fórmula seguida parece sencilla. No merecerá ser patrón quien no pueda económicamente responder de sus obligaciones, y en todo caso la responsabilidad derivada de las relaciones con los trabajadores se proyectará hacia el centro económico que resulte beneficiado con los servicios de aquéllos. Se trata en última instancia de una patrimonialización de la relación laboral, que desplaza al simple sujeto para fijar su acento en los valores económicos".²⁶

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 169.

²⁵ DE BUEN, Néstor. El Concepto de Empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicano, 3er. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. p. 277.

²⁶ Idem.

Francisco Breña y Baltasar Cavazos Flores, aludiendo al señalado artículo 16 de la ley mexicana, sostienen que en el mismo "se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas morales en los términos del Código Civil y leyes mercantiles".²⁷

La legislación laboral en México ha establecido de manera clara el concepto de empresa y establecimiento para los fines que al trabajador le convengan al momento de establecer una demanda laboral.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en relación con el mismo artículo, afirman: "Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica sí sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, por que en ella participan trabajadores y empresarios. El empresario ya no puede decir, remedando a Luis XIV: "la empresa soy yo".²⁸

Los tratadistas laborales mencionados aciertan en sus comentarios respecto al concepto de empresa.

²⁷ Idem.

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa, México 1985. p. 44.

2.3.1. Requisitos de admisión

Al iniciar el siglo XX en la conciencia de los constituyentes bullían los principios en torno al trabajo de las mujeres anteriores a 1910. Era preciso, se decía, limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte, convenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche.

La Revolución mexicana de 1910, en el lapso de 1913 a 1917, entre otras reformas trascendentales, inició la batalla por la liberación de la mujer: en el año de 1914, un decreto de Venustiano Carranza, jefe de la Revolución, introdujo el divorcio en la vida nacional, y el 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva constitución, expidió la Ley de relaciones familiares, que modificó sustancialmente la estructura y las relaciones de familia.

Pero es justo reconocer que fue el hombre mexicano, con el mismo espíritu que le llevó a la conquista de la independencia, al reconocimiento de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos sociales del campesino y del trabajador, quien consignó en el artículo 4to. de la Constitución y en las leyes la igualdad del varón y de la mujer, al señalar:

"Artículo 4.- El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...".

Es decir que no se hará distingo en el trato de las personas por razón de su sexo.

Lo mencionado anteriormente, tiene una extraordinaria vigencia en lo relacionado con los requisitos de admisión para cubrir un trabajo en alguna empresa por parte de las mujeres.

Al respecto, el artículo 133 de la Ley Laboral vigente señala:

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patronos:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo..."

Consideramos que la prohibición de los patronos a negarse a aceptar a un trabajador por razón de su sexo, responde a que una mujer puede estar igualmente capacitada que un varón para cubrir un determinado puesto, pero el patrón está consciente de que en un determinado momento la mujer puede quedar embarazada, motivo por el cual este se verá obligado a concederle una serie de derechos y plazos de descanso que nunca tendría que otorgar a un trabajador varón, razón por la cual en ocasiones el patrón prefiere a un hombre que a una mujer para un puesto que ambos podrían desempeñar.

Mientras tanto el artículo 154 señala:

"Artículo 154.- Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

Al agregarse a este artículo el párrafo de que los patrones tendrán que preferir en igualdad de condiciones, al trabajador que no contando con ninguna otra fuente de ingreso económico estuviera a su cargo una familia, bien puede referirse a que en caso de que un obrero y una obrera soliciten el mismo puesto al patrón, si estos se encuentran igualmente capacitados deberá preferir a la mujer sobre aquel si ésta representa para su familia el sostén monetario.

Podemos entender lo anterior no como una protección a la mujer sino como protección a la familia que de ella depende.

"Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o

establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos”.

Relacionado como lo está este artículo con el anterior, sólo haremos notar que al texto íntegro de esta norma se agrega la obligación al trabajador de asentar “si tienen a su cargo alguna familia y quiénes dependen económicamente de ellos.

El artículo 159 establece:

“Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio, si concurrieran dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y en iguales circunstancias, al que tenga a su cargo una familia”.

Se hace notoria nuevamente la preocupación del legislador de proteger a la familia si su única fuente de ingresos es la mujer.

2.3.2. Jornada de trabajo

El régimen laboral vigente en nuestro país reconoce la igualdad de derechos y obligaciones de los hombres y de las mujeres;

sin embargo, regula también una excepción en cuanto a la mujer, y ésta se da, cuando la mujer trabajadora se encuentra en estado de gestación y cuando ha dado a luz, entonces la duración de la jornada laboral sufre cambios que vamos a desglosar en el desarrollo de este punto.

Es indudable que la Ley Federal del Trabajo incluye entre sus objetivos la protección de la mujer que trabaja y expresamente en el artículo 86 refiere la necesidad de imponer el salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor. Ahora bien, como los intereses generales de la mujer, en su calidad de trabajadora, no se distinguen de los del hombre en igual situación, se explica así que los acuerdos y reformas relativos a aquélla se han limitado a contemplar los trabajos o situaciones que más podían afectarla en su salud física, particularmente en ocasión de ser madre. Los mismos, en el tiempo, para no generar una discriminación por la excesiva protección, han abierto excepciones para ciertas tareas antes prohibidas, han promovido su calificación y formación profesional, tratando de mantener abiertas sus puertas de ocupación frente a circunstancias económicas y sociales que imponen su tarea y, aun a pesar de ello, se ha tratado de contemplar la incidencia del cumplimiento de sus obligaciones familiares, manteniendo la igualdad de trato y la posibilidad ocupacional.

Así en el artículo 132, fracción XXVII, establece:

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

Se amplió este artículo con la fracción que establece la obligación por parte de los patrones de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección a la que tienen derecho para el cuidado del producto de la concepción y el suyo propio según los reglamentos internos de trabajo.

Podemos anotar dos principales finalidades de esta reforma: la de que se otorguen en realidad los derechos que le corresponden a la mujer encinta y de que tengan las reformas una aplicación efectiva.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, inciso A, fracciones I y II, señalan:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".

La parte inicial y final de la fracción V establecen: "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.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".

Se puede observar en las reformas que se comentan, un cambio radical en la manera de pensar del legislador, pues desaparece ese punto de vista proteccionista y tutelar hacia la mujer.

Estableciendo una comparación con la posición social de la mujer, en relación por ejemplo en el año de 1970, donde la población económicamente activa del país era de apenas de 13 millones de personas, hoy se palpa una franca dependencia de una vasta población juvenil hacia la población trabajadora, se hace indispensable extender las oportunidades de empleo y otorgar mayor facilidad para el desarrollo del mismo.

Las nuevas circunstancias y requerimientos de la vida actual, hacen tomar conciencia a la mujer mexicana de su derecho y obligación de tener una participación mayor dentro de la vida social,

económica, cultural y política del país, para así lograr un campo de desarrollo adecuado para su familia y su comunidad.

La mayor riqueza de nuestro país la constituye el trabajo humano, y mencionar trabajo humano es señalar trabajo de hombres y mujeres unidos para llevar al país hacia la justicia y el progreso. Por medio de este artículo se equipara la mujer al varón en cuanto al acceso y libertad de empleo, por los cuales tanto ha luchado; al serle otorgado o mejor dicho reconocido este derecho, no cabe más diferencia entre el hombre y la mujer mexicanos dentro del plano de nuestro derecho laboral, que aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación.

Analizando las reformas al artículo 123 nos encontramos que en su inciso A, fracción II, desaparecen las prohibiciones a la mujer de laborar después de las diez de la noche, quedando solo vigente ésta para los menores de dieciséis años. De este modo, la mujer queda en libertad de escoger la labor que haya de desarrollar.

Fundamental y de gran beneficio para la mujer es la reforma de la fracción V, del inciso A, del artículo comentado, dado que anteriormente se otorgaba un plazo de tres meses anteriores al parto para no realizar trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable y que pusieran en peligro la salud de la madre o del

producto de la gestación, y ahora se otorga este privilegio durante el embarazo, sin poner plazo determinado, es decir, que las mujeres gozarán de esta garantía durante todo el tiempo que dure el embarazo.

La futura madre, no tenía en la norma que se reformó un tiempo de descanso anterior al parto, sino sólo un plazo de un mes de descanso posterior a él, ahora goza de seis semanas anteriores y seis posteriores al nacimiento del bebé.

2.3.3. Trabajos prohibidos

La maternidad es uno de los estados especiales en que protege la Ley Federal del Trabajo a la mujer que trabaja. De acuerdo con esta protección el artículo 166 de la Ley en comento prescribe:

“Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias”.

Y luego el artículo siguiente, 167 de la misma ley señala:

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

Lo anteriormente mencionado tiene fundamento en la fracción XV del artículo 123 constitucional que señala:

“XV.- 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 a 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 éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso”.

Desprendemos de lo anterior una gran protección no sólo a la mujer sino también al bebé que está por nacer.

Como se puede apreciar, los campos definidos en estos conceptos son amplios y sin limitaciones de ninguna clase.

Dos aspectos fundamentales se protegen con respecto a la maternidad, la etapa del embarazo y la lactancia.

El artículo 170 se refiere al descanso de maternidad, disponiendo que toda mujer que trabaje tiene derecho a un periodo de descanso de por lo menos 12 semanas por los periodos prenatal y postnatal, debiendo ser el segundo de por lo menos 6 semanas, el que no se puede reducir por ningún motivo.

Este descanso por maternidad, puede prolongarse ya sea antes o después del alumbramiento, por razones de enfermedad, mediante certificado médico.

Asimismo se consigna el derecho de la madre a interrumpir su labor diaria por razones de lactancia en dos momentos de su trabajo y dentro de su jornada de trabajo, de media hora cada uno, periodos que son parte de su jornada ordinaria (artículo 170, fracción IV).

Del mismo modo y como garantía a la maternidad, también se establece que las trabajadoras no podrán ser despedidas durante los periodos de descanso por maternidad.

También señala la parte final del artículo 167 de la Ley en comento:

"Los reglamentos que se expidan determinaran los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior".

En relación con lo anterior el artículo 423, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 423.- El reglamento contendrá:

VII.- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas".

Nuestra Ley Suprema no podía escapar a esta realidad ni tampoco a los cambios en la esfera de lo social sucedidos desde 1917. El momento histórico que se vivía en ese entonces ha cambiado, y evolucionado, las costumbres no son las mismas; y las leyes que rigen esas costumbres y ese modo de vida tampoco pueden ser las mismas.

3. EL ABORTO

La existencia de una nueva vida humana a partir del momento de la concepción es actualmente una experiencia genuina, la biología moderna enseña que los progenitores están unidos a su descendencia por un eslabón material continuo, de manera que la fertilización de una célula femenina (el óvulo) por la célula masculina (el espermatozoide) surgirá un nuevo miembro de la especie. La vida tiene una historia muy larga, pero cada individuo tiene un comienzo muy preciso: el momento de su concepción.

Hoy más que nunca antes, la ciencia médica dispone de efectivos recursos para ayudar a las mujeres con predisposición al aborto, a que el embarazo puede llegar a feliz término.

Los juristas y la ciencia del derecho también han establecido las medidas necesarias para evitar que la mujer, persona jurídica y persona sujeta de derechos y obligaciones en materia laboral sufra accidentes que le puedan provocar un aborto.

3.1. Aspectos físicos y jurídicos del aborto

Pocos golpes tan rudos puede sufrir la pareja que desea tener hijos -y especialmente la mujer- como el que implica la terminación inesperada del embarazo por un aborto espontáneo o

involuntario cuando la criatura todavía no es viable (ya que, de serlo, se trataría entonces de un parto prematuro).

El aborto ha sido definido desde el punto de vista médico, como la interrupción extemporánea de la gestación antes del sexto mes, momento desde el cual el fenómeno se llama punto prematuro.

El término de aborto se emplea para designar así la expulsión del producto de la concepción antes de que el feto sea viable, señalan los especialistas en Obstetricia. También puede decirse que médicamente se entiende por aborto a cualquier interrupción del embarazo antes de la 28a. semana.

Los abortos se clasifican, según su curso clínico, de la manera siguiente:

- 1.- Amenaza de aborto
- 2.- Aborto inminente
- 3.- Aborto inevitable
- 4.- Aborto completo
- 5.- Aborto incompleto
- 6.- Aborto frustrado

"1.- Amenaza de aborto.- Un sangrado ligero con o sin dolor, en los primeros meses del embarazo, se considera como

amenaza de aborto. Siempre que existe hemorragia vaginal y se presenta con o sin causa aparente. Puede haber o no dolor, y puede seguir o proceder a la iniciación del sangrado. Si el dolor se hace severo y aumenta progresivamente la intensidad, la amenaza de aborto se transforma rápidamente en aborto inminente o inevitable.

2.- Aborto inminente.- Es el inminente cuando el canal cervical se ha borrado o el cuello está dilatado. Los síntomas son los del embarazo junto con hemorragia vaginal y dolores de tipo cólico. El sangrado aumenta progresivamente y a veces alcanza proporciones alarmantes. La hemorragia puede producir palidez, pulso rápido y filiforme, enfriamiento de las extremidades, sed de aire y aún la muerte.

3.- Aborto inevitable.- El aborto es inevitable cuando las membranas se han roto o cuando el huevo hace saliente a través del cuello dilatado. Los síntomas son los mismos descritos a propósito del aborto inminente. El examen revela los signos del embarazo y un cuello abierto a través del cual asoman los productos de la concepción.

4.- Aborto incompleto.- Es incompleto el aborto, cuando sólo se ha expulsado una parte de los productos de la concepción. Usualmente sale el feto y se queda atrás el resto del huevo con la placenta. Esto sucede más frecuentemente después de la octava

semana debido a la mejor fijación de las vellosidades corianas. la hemorragia continúa en cantidades variables hasta que las secundinas retenidas se expulsan espontáneamente o se extraen artificialmente.

5.- Aborto completo.- A la expulsión de los productos de la concepción en su totalidad se denomina aborto completo. Ocurre más frecuentemente antes de la 8a. semana. Después de la salida del huevo intacto y de la decidua, cesan el dolor y la hemorragia, pero por algunos días persiste un ligero escurrimiento vaginal teñido de sangre.

6.- Aborto frustrado.- La retención de los productos de la concepción por algún tiempo después de la muerte del huevo, se le conoce con el nombre de aborto frustrado. Antes de la muerte del huevo, los síntomas de dolor y hemorragia son menudos similares a los descritos a propósito de la Amenaza de Aborto y del Aborto Inminente. Después de la muerte del huevo, los pechos disminuyen de tamaño y se observa un escurrimiento vaginal persistente, más o menos café. El examen demuestra una regresión de los signos de embarazo. El útero deja de crecer y pierde su acostumbrada persistencia blanda".²⁹

²⁹ BECK, Alfred. El Aborto 2da. edición. Limusa. México, 1983. 431 y sigs.

Es evidente que actualmente la ginecología en México desarrolla un papel preponderante, en el cuidado y prevención de problemas que puedan producir un aborto a la mujer embarazada.

Ahora bien, es sabido que existen numerosos países en donde se permite el aborto, empero existe un verdadero control clínico del mismo; para producirlo, se realiza una operación que es de lo más sencillo, la mujer se interna en clínicas por todo el mundo conocidas, que gozan de prestigio en las cuales puede confiar. El aborto se efectúa con instrumental adecuado previamente limpio y esterilizado llevando la garantía de una operación segura.

3.2. Tipos de aborto

Existen dos clases de aborto, el espontáneo (involuntario) que es el producido sin que existan causas intencionales para provocarlo; y el aborto inducido (provocado) que es realizado intencionalmente con el único fin de suprimir la gestación.

3.2.1. Aborto espontáneo (involuntario) y sus efectos físicos, jurídicos

Son causas de aborto espontáneo.- La endometritis, por ofrecer al huevo un mal terreno para la anidación, (escasa transformación desigual) es una causa frecuente de aborto. Estos

abortos acaecen generalmente alrededor del tercer mes de la gestación, que es cuando normalmente la caduca (membrana mucosa uterina que se expulsa después del parto) capsular o refleja, debe soldarse con la parietal (hueso parietal) a causa del crecimiento del huevo. Al no encontrar ambas caducas una superficie sana para soldarse no se establece la coalición y entonces el corion ovular no encuentra el riego sanguíneo suficiente en la envoltura, para subvenir a las necesidades vitales del huevo.

La hipoplasi a uterina (crecimiento desordenado de la matriz) conduce también al aborto, con frecuencia. La poca respuesta "efectora" de la escasa musculatura uterina a la acción estrogénica del embarazo hace que el útero no crezca en la medida necesaria, carece entonces el óvulo fecundado de espacio e irrigación perece y es expulsado.

Las enfermedades generales de tipo infectivo y febril conducen al aborto bien por simple acción de la temperatura sobre el útero, despertando su contractibilidad, o por la muerte del feto por acumulación de calor.

Las enfermedades infecciosas crónicas tales como la sífilis y la tuberculosis conducen al aborto por alteración simultánea del feto y la placenta: Al alterarse ésta última el recambio nutritivo materno-fetal se altera y el feto perece.

Son también causas de aborto las insuficiencias hormonales luteínica, tiroídea, hipofisaria (disminución de la glándula endocrina muy pequeña llamada pituitaria) y supra renal.

En estos últimos años se habla de un nuevo causante del aborto, medio hormona, medio toxina, que es la histamina. Esta substancia, sin lugar predilecto de formación, se produce en abundancia en el embarazo para que el útero crezca en virtud que su acción vasodilatadora; pero el exceso de esta substancia es perjudicial porque su atracción es contracturante (contracción involuntaria) de la fibra muscular lisa, y cumplida su misión vasodilatadora pelviana, si existe substancia todavía libre, actúa sobre el útero provocando su contracción, de manera que cuando la histamina se produce en exceso o se destruye en poca cantidad, sobrevendría el aborto.

Cualquiera que sean las causas de aborto espontáneo, vemos que su acción puede reducirse a los siguientes efectos físicos:

- "a) Producir la muerte del feto.
- b) Producir una alteración en las condiciones del receptáculo uterino.
- c) Exagerar la irritabilidad uterina.

En todos los casos se rompe la simbiosis materno-fetal que representa el embarazo, y al desprenderse el huevo de los tejidos

maternos constituye un cuerpo extraño intrauterino que es expulsado al interior por medio de contracciones dolorosas".³⁰

Aunque no hay manera de compilar estadísticas sobre este tema, que resulten absolutamente exactas y válidas, muchos ginecólogos estiman que más o menos el 15% de todos los embarazos (es decir, aproximadamente uno de cada seis) terminan con un aborto espontáneo. Sin embargo, ese porcentaje muy bien podría ser hasta de un 30%, si tomamos en cuenta que muchas mujeres abortan, en una fase muy temprana de la gestación, sin siquiera saberlo. De hecho, un buen número de abortos involuntarios se produce antes de que la mujer tenga la seguridad de estar embarazada.

Afortunadamente, la mujer que una vez sufre un aborto espontáneo, es probable que no vuelva a tener otro en el resto de su vida. Indudablemente tal afirmación asombra, pues seguramente en la cotidianidad se conocen casos de mujeres que han tenido dos, tres y hasta más abortos involuntarios. Pero tales casos constituyen la excepción, no la regla general. En la inmensa mayoría de los casos, nada hay que se oponga a que una mujer, después de haber tenido uno o más abortos espontáneos, pueda luego tener hijos saludables y normales, tras un período de gestación también normal.

³⁰ ENCICLOPEDIA SALVAT DE CIENCIAS MEDICAS. T. I. España 1990. p. 461.

Respecto a sus efectos jurídicos, nuestra legislación penal no sanciona de ninguna manera a la mujer que sufre un aborto espontáneo (involuntario), por tanto, es ocioso ahondar en el punto.

3.2.2. Aborto inducido (provocado) y sus efectos jurídico penales

"Aborto es la muerte del producto de la concepción en cualquier momento de la preñez". Tal es la definición que establece del mencionado delito el Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 329.

Es de hacer notar que el actual código transforma la tipificación proporcionada por los anteriores ordenamientos penales mexicanos.

Francisco González de la Vega, al razonar sobre lo mencionado anteriormente por nuestro ordenamiento represivo, establece:

"Desde luego el delito no se define, como en los códigos anteriores, por la maniobra abortiva (delito de aborto propiamente dicho), sino por su consecuencia final: muerte del feto. Creemos apropiado asentar lo señalado por el maestro Emilio Pardo Aspe, en el

comprende aquéllos abortos en que el producto se logra para la vida externa. El mismo autor considera que la denominación dada al aborto es falsa, porque no responde a su contenido jurídico, pues en su personal opinión: "Hubiera sido preferible designar así al feticidio".³¹

Peñamos al leer detenidamente dicha definición que encierra la idea de considerar el aborto como la muerte del feto. Si lo fuera, diríamos que el homicidio de una mujer en estado de gestación, es un delito de aborto, lo cual creemos erróneo.

Podemos decir que el delito de aborto consiste en la destrucción del feto dentro del ser de la madre con el propósito de interrumpir la gestación.

No nos guía un deseo exclusivamente de crítica hacia la definición expuesta por nuestro actual código vigente. Reconocemos que la mencionada definición ha sido elogiada por los más eminentes penalistas en el mundo. Además de encontrar un sentido humanitario al establecer penas benignas y justas tanto en las atenuantes como en las agravantes que se refieren a los diferentes tipos de aborto sancionados por éste Código.

³¹ GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. 10ma. edición. Porrúa, México 1985, 127.

Abortos punibles

Es significativo que tanto Francisco Pavón Vasconcelos, Mariano Jiménez Huerta y Celestino Porte Petit, fundamentados en nuestra actual legislación penal, distinguen tres clases diferentes de aborto:

- a).- Aborto procurado
- b).- Aborto consentido
- c) Aborto sufrido

Para hacer accesible su distinción, Mariano Jiménez Huerta los define en la siguiente forma: "El aborto es procurado cuando la mujer es el agente principal; consentido, cuando la mujer es partícipe; y sufrido, cuando la mujer es víctima".³²

Aborto procurado.- Nuestro ordenamiento punitivo, en su artículo 332 lo describe así: "Se impondrá de seis meses a un año de prisión a la madre que voluntariamente procure su aborto... si concurren estas tres circunstancias.

- I.- Que no tenga mala fama.
- II.- Que haya logrado ocultar su embarazo.

³² JIMENEZ HUERTA, Mariano. Derecho Penal Mexicano. T. II. 9a. edición. Porrúa, México. 1978. p. 197.

III.- Que éste sea fruto de una unión ilegítima.

Faltando alguna de las circunstancias mencionadas, se le aplicará de uno a cinco años de prisión”.

La descripción del aborto procurado se hace mención en la parte primera del citado precepto, o sea, cuando la madre voluntariamente procure su aborto; por lo que algunos juristas le llaman también a este tipo de aborto: Auto-aborto o aborto propio.

La segunda parte del precepto legal referido a las circunstancias en que concurre el aborto, no son sino causas atenuantes en caso de confirmarse alguna de ellas, y de agravante cuando falte alguna de las sancionadas.

Celestino Porte Petit define al aborto procurado o auto-aborto como: “La muerte del producto de la concepción en cualquier momento de la preñez, llevada a cabo por la mujer en ella misma”.³³

Nuestro Código Penal es aún más extensivo, al señalar que la mujer puede voluntariamente procurar su aborto o consentir en que otro la haga abortar.

³³ PORTE PETIT, Celestino. Dogmática sobre los Delitos contra la Vida y la Salud Personal. Jurídica Mexicana, México. 1986, p. 244.

Aborto consentido.- Se encuentra tipificado en nuestro Código Represivo vigente en dos artículos diferentes y relacionados, tanto en el párrafo primero del artículo 332 que dice: "a la madre que voluntariamente... consienta en que otro la haga abortar..."; como en el párrafo primero del artículo 330 que indica: "al que hiciere abortar a una mujer se le aplicarán de uno a tres años de prisión, sea cual fuere el medio que empleare, siempre que lo haga con consentimiento de ella". De lo anterior se desprende que para la existencia típica del aborto consentido, es necesario la concurrencia de dos sujetos activos primarios: La madre que consiente y el tercero que ejecuta. "Sin esta pluralidad de autores señala Jiménez Huerta; no es posible estructurar la hipótesis típica de aborto consentido".³⁴

El consentimiento de la madre ha de ser otorgado voluntariamente, específicamente para que el tercero destruya el producto de la concepción.

Encontramos lógicamente la atenuante, en favor de la madre, si concurre alguna de las tres circunstancias señaladas por el artículo 332.

Aborto sufrido.- El párrafo segundo del artículo 330 del mencionado ordenamiento penal, indica esta clase de aborto al estatuir. "Cuando falte el consentimiento, la prisión será de tres a

³⁴ Ibidem. p. 175.

seis años y si mediare violencia física o moral, se impondrá al delincuente de seis a ocho años de prisión”.

En la comisión del citado artículo, la conducta del sujeto activo se dirige a un objetivo: hacer abortar a una mujer, lográndolo sin el consentimiento de ella. Existiendo además, la agravante en el caso de que para tal intención mediante violencia física o moral; ya que la pena aplicable es de seis a ocho años de prisión.

El aborto honoris causa.- El aborto honoris causa, se encuentra sancionado en el artículo 332 del Código Penal vigente, y al decir de Celestino Porte Petit, puede ser procurado o consentido. El primero se justifica al señalarnos el artículo mencionado... “a la madre que voluntariamente procure su aborto” y el segundo” consista en que otro la haga abortar”. En los dos casos anteriores existe una atenuación en la pena al aplicarse de seis meses a un año si concurren estas tres circunstancias:

- I.- Que no tenga mala fama.
- II.- Que haya logrado ocultar su embarazo.
- III.- Que éste sea fruto de una unión ilegítima.

Faltando alguna de estas circunstancias se agrava la pena, aplicándose de uno a cinco años de prisión.

Según podemos observar, la atenuación de la pena se justifica en un fin determinado, un móvil de honor, que es sin duda alguna el honor sexual, ya que el producto de la concepción es fruto de una unión ilegítima, realizable en el caso que la madre sea soltera, madre casada, pero no siendo el marido el padre del producto, así como en el caso de madres divorciadas o viudas.

Es por la anterior situación que el legislador configuró una pena disminuida para quienes desean evitar el deshonor.

Es importante mencionar los fundamentos que sirvieron de bases para el legislador y así tratar más benévolamente a la mujer que en las condiciones expresadas procure su aborto o consienta en que otro se lo provoque; ya que en la actualidad se dividen las opiniones. Para algunos, el aborto honoris causa produce una causa de inculpabilidad por "la no exigibilidad de otra conducta". Así lo sostiene Jiménez de Asúa, Pavón Vasconcelos y Celestino Porte Petit; agregando éste último: "Que en el aborto honoris causa existe un hecho, típico, antijurídico, imputable al autor, pero no culpable, al existir una motivación superior al deber de no delinquir, originándose el aspecto negativo de la culpabilidad por no exigibilidad de otra conducta".³⁵

³⁵ PORTE PETIT, Celestino. Dogmática sobre los Delitos contra la Vida y la Salud Personal. Op. cit. p. 232.

Desde luego nuestro legislador, tomando en consideración situaciones de hecho; en que el producto de la concepción es ilegítimo, y causa un mal mayor en la madre, justifica el aborto honoris causa sancionándolo en forma atenuada siempre y cuando la mujer no tenga mala fama y haya logrado ocultar su embarazo, requisitos estos últimos que amparan la honorabilidad de la mujer.

Abortos no punibles

Aborto terapéutico o necesario.- Este tipo de aborto se encuentra tipificado en nuestro Código Penal Vigente; por el artículo 334, que lo describe de la manera siguiente: "No se aplicará sanción: cuando de no provocarse el aborto la mujer embarazada corra peligro de muerte, a juicio del médico que la asista, oyendo éste el dictamen de otro médico, siempre que esto fuere posible y no sea peligrosa la demora".

Valioso es sin duda el criterio del legislador, como justificada la tipificación del aborto terapéutico.

El derecho protector de los intereses de la sociedad, resuelve en favor de la madre el conflicto emanado entre salvar la vida de ésta o la del ser en formación. Para la anterior solución, la ley valúa el conflicto de bienes surgidos con motivo de la situación de

peligro que caracteriza el estado de necesidad, entre la vida transitoria del producto y la de la futura madre; optando según la preponderancia de intereses al sacrificio del bien menor, representado por la vida del feto, para salvar la vida de la madre, que representa una realidad y necesidad para la familia.

Aún cuando el artículo en estudio agrega, que el médico que asista a la mujer debe oír el dictamen de otro médico, siempre que esto fuera posible, y no sea peligrosa la demora; se encuentra previsto también en el artículo mencionado una libertad de criterio para cumplir o no con tal requisito.

Con respecto al aborto causado solo por imprudencia de la mujer embarazada y el resultado de una violación, el artículo 333 del Código Penal indica que: "No es punible el aborto causado solo por imprudencia de la mujer embarazada, o cuando el embarazo sea resultado de una violación".

En la primera parte del artículo en comento establece: "No es punible el aborto causado solo por imprudencia de la mujer embarazada", es por el hecho de que la mujer es la primera en lamentar la frustración de sus esperanzas de maternidad, resultaría injusto agregar, al dolor motivado por la pérdida del futuro hijo, la vergüenza de un proceso y la aplicación de una pena.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Aún cuando existen opiniones divididas al señalar el aspecto negativo del delito que interviene para dejar sin sanción a la mujer colocada en tal situación, estamos de acuerdo con aquella corriente que indica que aún cuando se integran los elementos del delito, por omitir sanción nuestro ordenamiento penal, estamos en presencia de una excusa absolutoria.

En la segunda parte del mencionado precepto legal se indica que no es punible el aborto cuando el embarazo sea resultado de una violación, también esta segunda parte del referido artículo 333 del Código Penal vigente no logra unificar los criterios que determinen con exactitud a qué aspecto negativo del delito corresponde su deliberada falta de aplicación de la pena. Algunos tratadistas lo justifican basados en un estado de inculpabilidad y otros que creen que existe una excusa absolutoria al reconocerse a la mujer el derecho que tiene a una maternidad consiente y desde luego, se omite señalar penalidad alguna.

En general, puede decirse que ha sido tendencia de la mayoría de las legislaciones de distintas épocas, sancionar la muerte del producto de la concepción, como medio intimidatorio para coadyuvar a la conservación de la especie. En la actualidad, la mayoría de las legislaciones consideran punible el aborto aún cuando en algunos casos, se aplican penas benignas. Desde luego, hay que

incluir aquellas legislaciones en donde para ciertos tipos de aborto conceden impunidad absoluta.

No todos los ordenamientos represivos, de las distintas legislaciones establecen una definición exacta del delito de aborto. La mayoría de los países, en sus respectivas codificaciones nos proporcionan una definición de este delito, ya sea desde el punto de vista médico legal; otras un concepto puramente médico; no faltando quienes amalgaman ambos criterios; y por último, aquellas que pretenden dar una definición eminentemente jurídica, partiendo de un fundamento doctrinario altamente jurídico.

3.3. El Aborto como riesgo de trabajo

A lo largo del desarrollo de nuestro trabajo de investigación, hemos visto lo que la reforma al artículo 123 constitucional ha representado para la mujer que trabaja; así las modificaciones son las siguientes:

a) La segunda fracción del artículo en comento suprimió la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno de las mujeres menores de 16 años; b) La fracción décima primera, a su vez, reguló la prohibición de la jornada extraordinaria para menores de 16 años; c) La fracción quinta, con una comprensión cabal de las exigencias de la maternidad, postuló los principios

siguientes: 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 y seis posteriores al parto, "debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo"; en el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos; d) La fracción quince impuso a las empresas la obligación de adoptar las medidas de higiene y seguridad, y organizar el trabajo de tal manera que "resulte la mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción"; e) Finalmente, la fracción XXIX introdujo como seguro obligatorio el de guardería infantil, disposición que se tomó de las reformas de 1962 a la Ley de 1931, empero, si bien es cierto que la ley laboral es plausible en su protección, sabemos que en el ámbito del Derecho del Trabajo sólo cae o está el trabajo efectuado para otra persona a cambio de remuneración y bajo dirección o dependencia, antes de llegar propiamente al punto creo que es indispensable hacer breves reflexiones, por someras que éstas fueran, sobre el hecho de que hay mujeres que trabajan fuera de ese ámbito o en el preámbito de esa esfera, esto es, de las normas de derecho, constituyendo un fenómeno socioeconómico y político que se da con características propias y amenazantes en los países subdesarrollados, entre los que se encuentra el nuestro. Este fenómeno socioeconómico y político

debe interesar de manera muy particular a los justlaboralistas: "El trabajo de mujeres fuera del amparo de la ley laboral".

Con respecto al aborto como riesgo de trabajo existen determinadas sustancias que se consideran como abortivas, algunas de las cuales han sido señaladas altamente peligrosas en tal sentido. Se puede afirmar que, en realidad, no existen sustancias cuya acción abortiva les sea electiva o privativa, sino que se trata simplemente de productos de acción diversa que provocan fenómenos tóxicos generales, con lesiones más o menos graves, e incluso mortales, en el organismo materno y que, como fruto de tal intoxicación, producen una alteración tóxica en el feto, ocasionando su salida. A continuación mencionamos las sustancias abortivas de origen vegetal; que contienen esencias o aceites volátiles, entre las que se emplean con mayor frecuencia:

a) Perejil.- Que contiene un aceite líquido de color verde del que se extrae un terpeno, el apiol, que en estado puro actuaría sobre el útero y ocasionaría el aborto.

b) Sabina.- Que con su aceite esencial volátil semejante a la trementina produce en casos excepcionales el aborto.

c) Ruda.- Que produce un aceite de olor nauseabundo, influyendo ocasionalmente al aborto.

Existen también vegetales, que por contener alcaloides o los mismos alcaloides influyen en el proceso abortivo, como son:

a) Conezudo de centeno, que debido a la ergotina y la ergotoxina que contiene, actúa sobre las fibras uterinas causando su contracción; si bien sus resultados como abortivo son inconscientes e inciertos.

b) Estricnina, pilocarpina, nicotina, etc., que actúan en ciertos resultados abortivos, por su acción convulsionante.

c) Quinina, que a dosis clínica no produce efecto alguno sobre el útero, a menos que haya los dolores del parto.

Finalmente se ha comprobado que existen ciertas hormonas muy discutidas, como protectoras del aborto, tales como la foliculina y los estrógenos en general cuando se usan en dosis masivas, rebasando los límites terapéuticos.³⁶

La protección a la maternidad es un tema apasionante, tratado a veces más en función de sentimientos y emociones que con estricto apego a criterios objetivos de valuación, el problema de la protección jurídica de la mujer sigue siendo actual. Nuestro derecho, producto de un sentimiento social ya arraigado, no ha sido ajeno a estos conflictos. Por ello ha intentado, a veces erróneamente, en

³⁶ Enciclopedia Salvat de Ciencias Médicas T. I. España 1990 p. 464.

ocasiones con mejor criterio, establecer normas que superan la arraigada costumbre de mantener a la mujer en un plano de inferioridad jurídica.

Consideramos que una legislación del trabajo traicionaría sus ideales si no consignará en forma rotunda, sin ninguna ambigüedad y sí en cambio con lealtad, los derechos plenos de las mujeres, idénticos a los de los hombres.

De acuerdo con estos principios consideramos un total acierto del legislador que plasmó en la Ley Federal de Trabajo en el artículo 164 lo siguiente: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y de las mismas obligaciones que los hombres".

Esto es enteramente justo, pues para gozar de derechos hay que tener las correspondientes obligaciones.

A esto sólo faltaría agregar que no sólo dentro del campo del Derecho del Trabajo la mujer se destaca y ha ganado esa justificada igualdad de derechos, sino que en los demás campos y fuera de esa esfera jurídica, la mujer está llegando con frecuencia y continuidad a los cargos y puestos más elevados en la vida política y pública de los pueblos.

Sin embargo y no obstante esta igualdad que establece la Ley Laboral, tenemos que reconocer que la propia naturaleza humana ha marcado y señalado diferencias en cuanto a los fines para que fueron hechos el hombre y la mujer, diferencias que se establecen y se mantendrán siempre. En otros aspectos, la mujer es la fuente de la procreación hecho reconocible. Por tal condición requiere trato especial durante la gestación y la lactancia entre otros aspectos, y es por lo que tiene que haber protección especial de la Ley para la trabajadora cuando se encuentra cumpliendo tan trascendental papel.

Las razones para el trato especial dentro de la ley laboral para mujeres son múltiples y sobre el particular existe abundante literatura; para obviar ese aspecto, sólo reproduzco lo que señala Menéndez Pidal, en los siguientes términos:

“Las variadas razones e impulsos determinantes de las restricciones impuestas al trabajo de las mujeres se han resumido así:

a) Ante todo motivos morales, porque determinadas industrias pueden afectar sensiblemente a la educación y formación espiritual de la mujer.

b) Por motivos médicos, higiénicos y aun fisiológicos, dado que la mujer tiene ciertas naturales diferencias fisiológicas dignas

de tenerse en cuenta así en lo concerniente a su maternidad.

c) Por ciertas causas impuestas por una acertada política social, con el fin de evitar la explotación del trabajo de las mujeres, en orden a su remuneración y otros aspectos de las relaciones laborales.

d) Razones de defensa de la familia como institución básica de la sociedad y del Estado".³⁷

Esta protección especial se concreta, de manera general en el tratamiento jurídico de la mujer en estado de gestación y durante el período de lactancia.

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. Compendio del Derecho del Trabajo, op. cit. p. 466.

4. MATERNIDAD SIN RIESGOS EN EL TRABAJO

El ser humano ha estado siempre interesado en su vida antes del nacimiento. Innumerables mitos, teorías y supersticiones han rodeado los primeros y misteriosos nueve meses de la existencia que todo ser humano pasa en el lado oscuro, tibio y acuoso del seno materno. El avance científico de la medicina ha servido para que todos nosotros sepamos con detalle como éramos cuando fuimos formados tan formidable y maravillosamente en lo secreto del seno de nuestra madre.

La viabilidad de un concebido es extraordinaria. Experimentalmente una rata concebida puede ser congelada (incluso a -269°C) y, después de un cuidadoso proceso de descongelación, ser implantada con éxito. Para un crecimiento posterior sólo una mucosa uterina receptora puede suministrar la placenta con los elementos nutricios apropiados. Dentro de su cápsula vital, la bolsa amniótica, el pequeño ser es tan viable como un astronauta sobre la Luna con su traje espacial: es necesario que su nave-nodriza le abastezca con fluidos vitales. Esta alimentación es indispensable para la supervivencia, pero no "hace" al niño: del mismo modo que el más sofisticado cohete espacial no puede producir un astronauta.

Tal comparación resulta mucho más convincente cuando el feto se mueve. Gracias a un ingenio semejante al sonar, el doctor la

Donald de Inglaterra consiguió filmar hace un año una película que mostraba a la estrella más joven del mundo: un niño de once semanas bailando en el útero. ¡El niño juega, por decirlo así, sobre un trampolín! Dobla sus rodillas, se apoya en la pared, se impulsa y cae de nuevo. Puesto que su cuerpo tiene la misma densidad que el líquido amniótico, no siente la gravedad y realiza un baile de un modo lento, gracioso, elegante, imposible en cualquier otro lugar de la tierra. Sólo los astronautas en su estado de ingravidez pueden conseguir tal suavidad de movimientos. Por cierto, que para el primer paseo por el espacio, los técnicos tuvieron que decidir dónde acoplar los tubos por los que se suministraban los fluidos. Por fin eligieron la hebilla del cinturón del traje, reinventando el cordón umbilical.

“A los dos meses de edad, el ser humano tiene una longitud menor que la del dedo pulgar, desde la cabeza a las posaderas. Cabría con comodidad en una cáscara de nuez, pero todo está ya allí: manos, pies, cabeza, órganos, cerebro, cada cosa en su sitio. Su corazón viene latiendo, aproximadamente, desde hace un mes. Mirándolo de cerca, ustedes podrían ver las rayas de la palma de su mano y una gitana leería la buena fortuna de esa minúscula personita. Con una buena lupa se podrían detectar las huellas digitales. Así que tiene lista la documentación para el carnet de identidad.

Con el extremado refinamiento de nuestra tecnología, hemos invadido su intimidad. Hidrófonos especiales captan la música más primitiva: un martilleo hondo, profundo, tranquilizador de unos 60 a 70 golpes por minuto (el corazón del concebido), que mezclados recuerdan al contrabajo y las maracas que constituyen los ritmos básicos de cualquier música pop".

Ahora conocemos lo que siente, hemos leído lo que escucha, oído lo que a él place, y le hemos visto bailar lleno de gracia y de juventud. La ciencia ha convertido la historia de Pulgarcito en la verdadera historia que cada uno de nosotros ha vivido en el vientre de su madre.

Y para que ustedes valoren lo precisos que pueden ser nuestros métodos de detección: si muy al principio, justamente después de la concepción, días antes de la implantación, retirásemos una sola célula del pequeño ser individual, que se asemeja a un racimo de moras, podríamos cultivarla y examinar sus cromosomas. Y si un estudiante, mirándola al microscopio, no pudiera reconocer el número, la forma y el patrón de listado de esos cromosomas, y no fuese capaz de decir, sin vacilación, si procede de un chimpancé o de un ser humano, suspendería su examen.³⁸

³⁸ LEJEUNE, Jerome. "Aborto ¿Modernización o Destrucción?" Revista Gente. Vol. XXV. No. 391, México 1991. p. 30.

Indudablemente el ámbito jurídico tiene notable influencia en la rama de la medicina encargada de cuidar, alentar y vigilar el sano desarrollo del nuevo ser humano en el vientre materno.

Es por ello que al realizar el análisis de una maternidad sin riesgos para la mujer que trabaja; se hace necesario el conocer e indagar como es que el nuevo ser, engendrado y concebido por la mujer, encuentre dentro del ámbito del derecho la protección legal que a él por su naturaleza humana le corresponde.

4.1. Reducción de la jornada de trabajo

La palabra jornada tiene diversas acepciones.

Así, en término cotidiano se dice que es "el camino que se recorre en un día", o bien, "el tiempo que diariamente utiliza el obrero en realizar su faena".

En lenguaje laboral, al hablar de jornada de trabajo se quiere hacer mención al "tiempo en que el trabajador labora el patrón".

Cuando el obrero empezó a tener conciencia de clase, una de sus primeras inquietudes fue la de tratar de determinar la duración de la jornada de trabajo que tendría que desempeñar para hacerse merecedor al salario que recibe por sus servicios.

En la antigüedad y en la Edad Media, la jornada de trabajo era impuesta unilateralmente por el amo y señor; posteriormente, cuando la prestación de servicios fue regulada por el Derecho Civil, se dejó su fijación al libre juego de la voluntad de las partes, lo que vino a equivaler a dejar que el patrón la impusiera a su arbitrio sin que el Estado pudiera intervenir para impedir las injusticias a que ello dio lugar, ya que su función era simplemente la de vigilar se cumpliera estrictamente todo lo que las partes habían pactado. La jornada coincidía, entonces, casi con la duración del día, resultando tan larga como éste, puesto que se tenía la obligación de trabajar hasta en tanto la luz natural lo permitiera.

Así, los trabajadores tuvieron al iniciar sus luchas, un doble y primordial objetivo a lograr: la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los míseros salarios.

Desde el siglo pasado fue preocupación de algunos Estados el reducir la jornada de trabajo; actualmente, es indiscutible la necesidad de reglamentarla hasta en sus detalles más pequeños, a efecto de atenuar hasta donde sea posible la explotación del trabajador.

Son pocos los tratadistas que se han ocupado de crear una definición de la jornada de trabajo.

Por otra parte, las legislaciones, tanto nacional como extranjeras, proporcionan material sumamente escaso al respecto; sin embargo, debe tratar de establecerse lo que por jornada de trabajo se determina en nuestra disciplina.

Como primer paso, hay que comentar lo que dicho concepto ha significado para varios de los autores que del tema se han ocupado:

Según Luis Alberto Despontín, hay varias clases de jornada:

a) En primer lugar, jornada en términos generales significa "el lapso dentro del cual se desarrolla un acontecimiento, ocurre un hecho o se desempeña una tarea";

b) Jornada de trabajo, o sea "el espacio de tiempo que se emplea, destina o es necesario para cumplir o realizar una tarea, es decir, un propósito creador de valores, fin último del trabajo";

c) Jornada legal, que es el espacio de tiempo permitido o autorizado por la ley para realizar una tarea o ejecutar un hecho, sea o no de trabajo;

d) Jornada diagramada, que es "la que cumple el dependiente en actividades cuya naturaleza hace someter al trabajo, en cuanto a su prolongación, a exigencias específicas del servicio que desempeña".³⁹

La Ley Federal del Trabajo contiene en su regulación diversos tipos de jornada, abriendo con ello un campo de posibilidades para todas las actividades laborales.

Juan Menéndez Pidal, a su vez, considera que jornada de trabajo es "el trabajo que se realiza en un día o en un número determinado de horas como, por ejemplo, en una semana".⁴⁰

En su definición considera la jornada de trabajo, no como una institución protectora del trabajador, sino simplemente como el tiempo que trabaja un obrero en un día o en una semana.

Para Jorge Peirano Facio, por jornada de trabajo debe entenderse "la cantidad de horas que, en los días laborales, está

³⁹ DESPONTIN, Luis Alberto. La Jornada de Trabajo. Bosch. Argentina 1992. p. 79.

⁴⁰ MENENDEZ PIDAL, Juan. Derecho Social Español. Kaft. España 1989. p. 113.

obligado a trabajar el obrero".⁴¹

Esta puede considerarse como una de las definiciones más correctas, ya que abarca muy diversas situaciones y modalidades.

Mario de la Cueva dice que "por jornada de trabajo debe entenderse el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación, y a disposición del patrono",⁴² definición adoptada por la Ley Federal del Trabajo, en vigor desde 1970.

Para formularla, su autor tomó como base el artículo 64 de la Ley Laboral, que señala que "cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Permaneciendo el trabajador más de ocho horas en la negociación, se entiende que está "a disposición del patrón", trabaje o no, con lo que, prácticamente, se está violando el límite de la jornada máxima. Asimismo, se precisa que se computarán, como tiempo efectivo de la jornada, los períodos dedicados tanto al reposo como a tomar alimentos.

⁴¹ PEIRANO FACIO, Jorge. La Teoría de la Limitación de la Jornada Obrera. Bosch España. 1990. p. 316.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 218.

La jornada de trabajo, entendida como institución en beneficio del trabajador puesto que reduce el tiempo que éste debe dedicar al mismo, no apareció con tal carácter sino hasta fecha relativamente reciente, porque si bien es cierto que hubo variados intentos para determinarla, se señalaban períodos excesivos, que no pueden considerarse como auténticos logros de la clase trabajadora.

En tal sentido, damos a la jornada de trabajo un significado que consideramos el principal: el de ser una de las más importantes prestaciones de que puede gozar todo trabajador, ya que establece la duración máxima del tiempo laborable, de acuerdo a la capacidad física del hombre, con descansos que éste puede dedicar a recuperar energías, a convivir con su familia, a distraerse, a instruirse, etc.

Por la propia clase patronal es admitido que un trabajador agotado no rinde con toda la capacidad que es de desearse.

“Desde un principio, las garantías fundamentales de los trabajadores han sido la reducción de la jornada y el aumento del salario”.⁴³

A fines del siglo pasado la idea de reducir la jornada de trabajo tomó en varios países, el camino de la reforma legislativa, esto

⁴³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa, México, 1988. p. 313.

es, se trató de lograr que la jornada fuera establecida por la misma ley, tomando el cariz de problema internacional, único camino que podía conducir a una solución adecuada y universalmente reconocida como correcta.

El tema de la reducción de la jornada de trabajo figura ya principalmente entre los acuerdos del Congreso Obrero Socialista Internacional de París celebrado en el año de 1889, formando parte desde entonces de las conclusiones de todos los acuerdos de organizaciones obreras.

Otra de las razones por hacer de la reducción de la jornada de trabajo el problema central y más urgente a resolver fue que en Europa, y principalmente en Francia e Inglaterra, el industrialismo se caracterizaba por las largas jornadas de trabajo que imponía al obrero, mismas que llegaban a límites inhumanos.

En México, se propugnó por la contratación colectiva y la regulación de la jornada desde principios del siglo, a través de movimientos tales como las huelgas de Río Blanco y Cananea, legislándose al respecto por vez primera en la Ley de Jalisco de 1914, en cuyo Artículo 6o. se establecía una jornada de trabajo de nueve horas. "Nuestra Revolución aceleró el desarrollo jurídico, principalmente en el renglón relativo a garantías sociales. Nuestra experiencia se tradujo en normas protectoras de campesinos y obreros

que habrían de plasmarse en nuestra ley constitucional, viniendo a constituirse en modelos que seguirían muchos países latinoamericanos".⁴⁴

Como México, otros países distinguen entre jornada diurna y jornada nocturna de trabajo; entre otros, Argentina, Costa Rica y Guatemala, siendo de seis horas la jornada nocturna en este último.

Hay que recalcar que el Derecho Mexicano del Trabajo ha sido el primero en ser elevado a la categoría de norma constitucional, en tanto en otros países la constitucionalidad ha informado sólo determinados renglones del complejo laboral.

La ley laboral define y precisa las diversas condiciones y circunstancias de la jornada de trabajo; la reglamentación en que se apoya encuentra su fundamento en el principio de derecho social consistente en la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

En nuestro país todo lo relativo a la jornada de trabajo se encuentra establecido, tanto en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en el Título Tercero, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo, en vigor desde el primero de

⁴⁴ VILLARREAL, René. México 2010. De la Industrialización Tardía a la Reestructuración Industrial. Diana. México. 1992. p. 56.

mayo de 1970, esto es, en los artículos 58 al 68, del mencionado ordenamiento.

Ahora bien la legislación laboral da igual trato a los trabajadores, sean del sexo masculino o del femenino; pero, por lo que hace a ciertas actividades para la mujer en estado de gravidez el carácter proteccionista de la ley se manifiesta en mayor proporción, sobre todo por lo que hace al trabajo extraordinario, a la prohibición de prestar servicios en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, etc.

Por todo lo anteriormente señalado proponemos que cuando una mujer trabajadora que se encuentra embarazada y pudiera correr un riesgo de abortar se le recorte la jornada de trabajo de un 75% ó 50%, por lo que proponemos que se adicione una fracción más al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo que establecería lo siguiente:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

La trabajadora que se encuentre embarazada y en riesgo de sufrir un aborto espontáneo, solo laborará un 50 ó 75% de la jornada, bajo la autorización del médico de la Institución a la cual se encuentre adscrita la trabajadora.

4.2. Ampliación de la asistencia médica

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Son obligaciones de los patrones.

...

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y"

Al respecto realizamos un análisis del articulado del contrato colectivo de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social. Que en referencia a nuestro tema de investigación establece lo siguiente:

"Artículo 63.- Los trabajadores del Instituto tienen derecho en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo:

XXVI. A recibir prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, farmacéuticas y de maternidad".

Consideramos de lo anteriormente mencionado que tanto la Ley Federal del Trabajo, como el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, dejan abierta la posibilidad de que cualquier trabajadora que esté expuesta a sufrir un aborto por la actividad laboral que desarrolla puede perfectamente ser prevenible con una periodicidad de visitas al médico ginecólogo más frecuentes.

Ello no implicaría que la trabajadora se desplazaría incluso del lugar de trabajo, ya que el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción primera señala:

"Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.
- II. Cuando tengan a su servicio más de 100 trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente bajo la dirección de un médico cirujano...".

Entretanto el artículo 506 de la ley en comento señala:

"Artículo 506. Los médicos de las empresas están obligados:

...

- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo".

Al respecto, casi todos los médicos ginecólogos recomiendan una cierta dosis de ejercicio moderado a la mujer embarazada. La cantidad de ejercicio depende básicamente de sus condiciones físicas.

Igual que el ejercicio, el descanso es también muy importante para la embarazada. El cansancio persistente puede resultar nocivo para la criatura. Siete u ocho horas de sueño en la noche deben ser complementadas con cortos períodos de descanso a lo largo del día. El tenderse en la cama media hora por la mañana y media hora por la tarde, aliviará las presiones en la parte inferior de la espalda y el abdomen. Además, esto ayuda a prevenir (o a mejorar) las várices y las hemorroides.

Por eso, todo el énfasis debe ponerse en la prevención. Es aconsejable que la mujer embarazada se mantenga a prudente distancia de las grandes aglomeraciones de público. Y también debe recordarse que los niños transmiten las enfermedades contagiosas más que los adultos.

4.3. Creación de programas de seguridad del trabajo de la mujer en estado de gravidez

Son varios los criterios que pueden revelar la actitud de los patrones y trabajadores con respecto a la prevención de su aborto. Estos criterios tratan de utilizarse para determinar las mujeres

embarazadas que necesitan un programa destinado a crear y mantener el interés por la seguridad en el Trabajo.

La frecuencia creciente de abortos no deseados en el establecimiento laboral, revelan la necesidad de establecer un programa de éste tipo. Si la causa de dicho incremento no puede encontrarse en los métodos tecnológicos como son la capacidad o la supervisión es probable el que los trabajadores olviden o pasen por alto reglas de trabajo y no presten la atención a correr riesgos. Se requiere entonces un programa que desarrolle y mantenga un interés que contribuirá a disminuir esta tendencia.

Si el orden y limpieza del local empeora, no se utiliza el equipo de protección personal, y los resguardos no se reemplazan, es el momento de reforzar la vigilancia y promover un mayor interés en la seguridad por parte de los supervisores.

Si los informes sobre los accidentes no se orientan o son incompletos, ello revela un decaimiento del interés por parte de los supervisores, quizá la omisión por parte de los trabajadores de informar las lesiones y accidentes leves. Es indispensable entonces dar una motivación capaz de asegurar se proporcionen informes verdaderos.

Ahora bien los fines y beneficios que puede proporcionar la creación de un programa de seguridad para las mujeres trabajadoras en estado de gravidez debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Contribuir al desarrollo de hábitos y actitudes de trabajo seguro, sin que éste compense por las condiciones y procedimientos inseguros.

2. Centrar la atención sobre las causas específicas de los abortos espontáneos, aunque esto no los eliminará por completo.

3. Reforzar la capacitación de seguridad, aunque ésta no sustituya un buen programa de capacitación.

4. Dar a las trabajadoras oportunidad de prevención de accidentes, tales como fomentar medidas de seguridad en los procedimientos de trabajo.

5. Ofrecer un canal de comunicación entre las trabajadoras y la dirección, pues la prevención de accidentes, es sin duda un término de conciencia.

6. Mejorar las relaciones públicas, las relaciones con las trabajadoras y con los clientes, porque ello revela la sinceridad de la dirección respecto a la prevención de accidentes.

El objetivo de este programa para mantener el interés en la seguridad es el prevenir los abortos no deseados, no obstante, es difícil determinar el grado de éxito logrado por un programa de este tipo, generalmente, las empresas que aplican tales programas toman también unos programas de seguridad sólidos y fundamentales, las condiciones de trabajo son seguras, los trabajadores están bien capacitados y mentalizados para la seguridad, y la prevención es de gran calidad.

Sin embargo, no se pueden prever todas las condiciones peligrosas, todos los actos inseguros, ni todos los problemas de control de pérdidas, cada trabajadora habrá de emplear con frecuencia su imaginación, su sentido común y su autodisciplina para protegerse. Se le debe estimular a tener un criterio más amplio que el de los procedimientos inmediatos de trabajo, a fin de actuar con seguridad en situaciones dudosas.

4.3.1. Capacitación adiestramiento

El entrenamiento debe convertirse en un proceso para que la seguridad llegue a ser parte de las condiciones de la trabajadora

embarazada. Este proceso supone tanto entrenamiento laboral como médico, en la seguridad de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez.

En cuanto al entrenamiento laboral lo dividimos en tres acciones. La primera es el entrenamiento en seguridad: Este expone los elementos necesarios que requiere un programa de capacitación inicial para trabajadoras. La segunda se ocupa del mejoramiento del desempeño y revisar los procedimientos y la psicología comprendidas en la actualización y el estímulo de las trabajadoras experimentadas. La tercera trata sobre varios tipos, métodos y técnicas que pueden usarse para poner en práctica el entrenamiento en seguridad y los programas destinados a mejorar el desempeño.

Con respecto al entrenamiento en materia de seguridad y con el propósito de preparar a las trabajadoras de nuevo ingreso para ejecutar mejor y más responsablemente sus trabajos. Su propósito final es, por lo tanto, contar con trabajadoras de habilidades y actitudes necesarias para desempeñar su trabajo con seguridad.

Especialmente el entrenamiento de las trabajadoras debe contener material e información, pero sin limitarse a ello.

Para poder entender mejor el desempeño en la seguridad lo vamos a realizar en tres subdivisiones:

- a) Objetivo.
- b) Orientación.
- c) Entrenamiento Operacional.

a) Objetivo

Un planteamiento adecuado es muy importante para el éxito de un programa de capacitación. El uso de procedimientos correctos para guiar a las trabajadoras que comienzan tareas nuevas es parte de este planteamiento. La comunicación en seguridad necesita objetivos y plazos fijos como metas para poder asegurar la eficiencia de un plan de entrenamiento. Muchos de ellos pierden su poder porque algunas personas toman decisiones contraproducentes para la seguridad. Si un conjunto da pauta, las trabajadoras alteran el entrenamiento a su extensión, con el fin de ajustarlo a sus objetivos propios. Por ello, las metas de cualquier empresa son necesarias con el fin de garantizar el cumplimiento uniforme de adiestramiento.

Las decisiones individuales deben tomarse dentro del marco de esos objetivos de seguridad. La clase de habilidades que ha de dominar una trabajadora antes de emplearse debe formularse con precisión. La investigación ha demostrado que existe un mejor

desempeño cuando las metas están definidas y no cuando se han quedado sin definir.

Además de los objetivos generales, cada ocupación requiere habilidades específicas que deben aprenderse antes de desempeñar la función. Por tanto, el objetivo general del desempeño debería ser: La seguridad es nuestra principal consideración y una especial para la trabajadora sería: Las trabajadoras deben realizar un examen escrito y una práctica para que demuestren su competencia en el manejo confiable de cualquier máquina.

En conclusión, los objetivos de capacitación en una empresa deberían revisarse periódicamente y así poner al día los procedimientos y las ideas. Esta actualización puede provenir de sugerencias, del análisis de los accidentes y de la revisión de los registros de seguridad; al solicitar sugerencias sobre seguridad a los supervisores y trabajadoras es posible repasar la eficacia de los objetivos.

b) Orientación.

La trabajadora que trata por primera vez a una persona se siente nerviosa e insegura. Es necesario acortar ese período de ansiedad para garantizar una capacitación adecuada. La primera impresión y el primer contacto entre las empleadas y la empresa debe

ser grato para ambas partes y en un programa de orientación es precisamente cuando las trabajadoras desarrollan su primera impresión. En ese momento se debería hacer hincapié sobre los objetivos y políticas de la empresa. Si las futuras trabajadoras se enteran de cuáles son los verdaderos objetivos y políticas probablemente se verán menos sujetos a la influencia de rumores que existen en la empresa. Para ello pueden emplearse ayudas visuales o folletos para mejorar las primeras impresiones.

Para que las trabajadoras entiendan plenamente sus responsabilidades en cuanto a su seguridad, a éstas se deben incluir aspectos como:

1. Ninguna trabajadora embarazada debe llevar a cabo un trabajo hasta que no haya recibido instrucciones sobre éste y como ejecutarlo adecuadamente mientras no tenga autorización para hacerlo.

2. Ninguna trabajadora embarazada debería emprender un trabajo que parezca inseguro.

3. Las medidas mecánicas de protección deben estar en uso y deben permanecer allí.

4. Las trabajadoras deben informar sobre todas las condiciones de inseguridad que observen durante su jornada de trabajo.

5. Deben avisar a los departamentos médicos y de seguridad sobre cualquier lesión o enfermedad propia de la mujer.

La empresa debería explicar que los organismos que reglamentan la seguridad, formulan normas de capacitación que deben cumplirse, éstas se refieren a primeros auxilios, líneas de emergencia, etc.

c) Entrenamiento operacional.

En los programas de entrenamiento se supone que lo único que se requiere para disminuir los accidentes es la reducción de los riesgos físicos. A medida que desciende el número de riesgos y accidentes obvios, se pone de manifiesto la necesidad de mejorar también los hábitos de trabajo. "Actualmente lo que se necesita es un entrenamiento más amplio y personalizado. La investigación ha demostrado que factores como la edad, el sexo y los antecedentes genéticos deben revisarse antes de decir cuál es el mejor método para capacitar a quienes van a ser entrenados".⁴⁵ Esto revela la necesidad

⁴⁵ GAMBOA VALENZUELA, Guillermo. La Planificación y la Programación de la Captación y el Adiestramiento. Colegio de México. México. 1991. p. 83.

de motivar en seguridad a los supervisores de producción, puesto que ellos son quienes imparten el entrenamiento y quienes están en mejor posición de juzgar el desempeño de los trabajadores.

Debe enseñarse también la mejor manera de entrenar a los trabajadores, puesto que tienen una gran parte del conocimiento sobre seguridad que estos últimos deben adquirir. Por ejemplo la investigación ha demostrado que los supervisores de primera línea tendrían que exponer las reglas o líneas generales, especialmente las que conciernen a los reglamentos de seguridad, antes de hacer la demostración de la tarea del trabajo que van a emprender.

Respecto al entrenamiento médico la falta de asistencia médica durante el embarazo no sólo presenta riesgos para la madre, sino que también determina la muerte, durante el primer año de vida, de un bebé de cada cuarenta. Sin embargo, todavía es asombrosamente alta la proporción de mujeres que no acuden al médico durante la gestación, o que sólo lo hacen cuando ya el parto está muy cercano.

“Cuando la mujer se considera embarazada, debe ir de inmediato al médico. En esa primera visita, el médico prestará especial atención a los siguientes extremos:

1. Averiguará el historial clínico de los embarazos previos, así como de las enfermedades, operaciones y problemas menstruales que haya tenido la madre.

2. Le tomará la presión arterial, y ordenará análisis de sangre y de orina.

3. Hará un completo examen físico, incluyendo el reconocimiento del área pelviana.

4. Pesará a la paciente y le indicará la dieta a seguir.

5. Le dará los consejos que estime oportunos en relación a su higiene, el cuidado de los dientes, el ejercicio físico y la ropa.

Muchos ginecólogos, hoy en día, han ideado su propio régimen de ejercicios prenatales, que suele incluir calistenia ligera, caminatas no agotadoras e incluso un poco de ciclismo. Ciertos ejercicios que obligan a ponerse en cuclillas o en cuatro pies, ayudan a fortalecer los músculos que la mujer usará durante el parto. Por lo general, una vez que se inicia un programa de ejercicios, es necesario continuarlo con constancia hasta el noveno mes.

Los hábitos de la buena postura también tienen su importancia, por lo mucho que contribuyen a evitar los dolores en la

parte inferior de la espalda durante las últimas fases del embarazo. Esos dolores, si la mujer no se preocupa de su postura, se harán más intensos con el aumento de peso".⁴⁶

Cuando la mujer esté en pie, debe pararse derecha, con los pies paralelos y más bien unidos, de modo que su peso se distribuya lo más parejamente posible en ambas piernas. Es particularmente importante mantener alto el abdomen, la columna vertebral derecha, y la pelvis, bajo ésta. Las rodillas se mantendrán rectas, pero no rígidas, los brazos a los lados, la cabeza derecha y los hombros hacia atrás. Caminar como si se estuviera manteniendo en equilibrio una canasta en la cabeza, es una práctica que ayudará mucho a mantener la postura correcta.

Se evitará el levantar objetos pesados, el usar tacones demasiados altos y el dormir sobre colchones flojos y hundidos. Si se experimentan dolores de espalda muy intensos, el ginecólogo puede recomendar el uso de un "corset" especial de maternidad, que ayuda a mantener siempre una buena postura.

⁴⁶ ENCICLOPEDIA SALVAT. T. V. 10a. España, 1990. p. 816.

Capacitación y adiestramiento a trabajadoras en estado de gravidez

Es sin duda conocido por todos, que cualquier trabajo que se desarrolla implica un riesgo; riesgos de diferente clases y magnitud, con ello queremos decir que no debemos menospreciar actitudes rutinarias, porque, aún en el trabajo más sencillo encontramos agentes de riesgo.

Las condiciones peligrosas y actos inseguros son consecuencias de las condiciones en las que se realiza el trabajo; evitar esas condiciones y descuidos es lo que buscamos a través del adiestramiento y de la capacitación.

Un riesgo significa la agresión contra la salud y el bienestar del trabajador y de la empresa, el concepto de riesgo implica su consideración dentro del marco de acontecimientos en el orden económico, político y social.

Hoy, se percibe la necesidad de un criterio que consiste en que todos y cada uno de los sectores involucrados, asuman la probabilidad de ocurrencia de los riesgos, pues no basta con reparar el daño ocurrido, sino, despertar plenamente la conciencia para evitarlos, disminuyendo así el costo social, económico y el consiguiente desperdicio de recursos humanos, financieros y materiales.

Cada día crece el número de accidentes, lesiones e incidentes de trabajo, ello revela la necesidad de establecer un programa de capacitación en seguridad y tener siempre una buena comunicación apoyada con carteles, avisos, anuncios, etc. El objetivo final de un programa de mantener el interés en la seguridad es el de prevenir los accidentes.

En lo que respecta a la trabajadora embarazada, consideramos que se debe mantener su interés en la seguridad aunque el centro de trabajo haya sido acondicionado para la seguridad. Los técnicos de publicidad y comercialización tienen mucho en común con las que se emplean para vender seguridad. Así como los productos requieren una promoción de venta, la seguridad requiere también una promoción permanente y hábil.

Para evitar riesgos a las mujeres trabajadoras embarazadas hay una serie de medidas preventivas que deben seguirse como son: orden y limpieza; prevención y combate de incendios; mantenimiento y reforzamiento de las instalaciones y edificios; cuidado y mantenimiento de las instalaciones eléctricas; mejoramiento de la intensidad de claridad de iluminación; dotación personal; control de contaminantes en el ambiente laboral y mantenimiento del equipo y maquinaria.

Por otra parte, el mantenimiento es básico para que la seguridad sea parte de las decisiones de la trabajadora, implica un entrenamiento inicial en la seguridad de trabajadoras nuevas; así como el mejoramiento del desempeño de las que ya tienen experiencia y los supervisores. Esto lo haremos por medio de la capacitación.

Los ejecutivos de capacitación en una empresa deben actualizarse periódicamente y así poner al día los procedimientos. Esta actualización puede provenir de sugerencias, del análisis de los accidentes y la revisión de los registros de seguridad. Así se podrá mejorar y orientar a las trabajadoras.

En conclusión, toda empresa debe contar con programas actualizados de capacitación de riesgo de trabajo y con una campaña de comunicación constante que oriente a las trabajadoras sobre la necesidad de usar los equipos requeridos, emplear la maquinaria con cuidado, conocer los equipos contra incendio, salidas de emergencia, etc.

Toda empresa que cuente con un programa de seguridad, verá disminuido el número de accidentes y lesiones y acrecentará su productividad, ya que es más fácil trabajar con seguridad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En los últimos años ha surgido en nuestro país una serie de movimientos para combatir la discriminación de la mujer y, muy especialmente, para incrementar su participación en la actividad económica. Los objetivos de estos movimientos son múltiples. Desde movimientos feministas basados en una noción de justicia que intentan lograr igualdad de oportunidades sociales tanto para el hombre como para la mujer, como aquellos que tienen por fin una mejor utilización de los recursos humanos, hasta aquel cuya meta es incrementar la participación femenina en la actividad económica, por considerar que esto sería un instrumento eficaz para reducir las tasas de fecundidad.

SEGUNDA.- Cualesquiera que sean las actividades productivas y formas predominantes de producción, la mujer como fuerza de trabajo se encuentra en desventaja respecto al hombre, existiendo diferentes mercados de trabajo por razón de los sexos.

TERCERA.- La oferta de mano de obra femenina obedece a factores considerablemente diferentes a la oferta de mano de obra masculina. Para los hombres en edad productiva, puede decirse que trabajar es un imperativo.

En el caso de la mujer la situación es distinta. Ella ofrece o no su fuerza de trabajo en el mercado, dependiendo de factores

tales como edad, nivel de ingreso familiar, costumbres del grupo social al que pertenezca, estado civil, nivel y tipo de instrucción, fecundidad y maternidad.

CUARTA.- La demanda de mano de obra femenina es considerablemente más restringida que la del hombre, pues se circunscribe básicamente a actividades productoras de bienes y servicios que guardan alguna relación con las actividades del hogar, como la confección de prendas de vestir y la preparación de alimentos, lo que trae como consecuencia que las oportunidades de empleo que ofrece el sistema productivo a la mujer sean, en todo el país, más limitadas que las que se ofrece al hombre.

QUINTA.- En México, donde la distribución del ingreso es muy desigual tal situación tiende a acentuarse, la presión femenina sobre el mercado de trabajo proviene cada vez más de los estratos de ingreso más bajos.

SEXTA.- A mayor desarrollo corresponde una mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo, pero esto en México no necesariamente es ventajoso para la mujer, ya que al darse mayor empobrecimiento de grandes grupos sociales, la participación femenina aumenta dentro o fuera del mercado de trabajo, pero siempre en ocupaciones de baja productividad y/o bajo ingreso, quedando la mujer trabajadora en una situación de desventaja social.

SEPTIMA.- Las alternativas para desarrollar la actividad económica de la mujer en las diversas profesiones, proponemos se dé principalmente en servicios de enseñanza y de asistencia médica que tendrían un mercado vasto por las dimensiones de la población que necesita más y mejor atención.

OCTAVA.- Que la mujer trabajadora tenga la opción de elegir su período de incapacidad por maternidad.

NOVENA.- Que en los datos que se pidan a la mujer en las solicitudes de trabajo, se agregue su estado de salud, sin que ello sea obstáculo para su contratación, específicamente para el caso de encontrarse embarazada.

DECIMA.- En razón de que la mujer tiene encomendada la misión de reproducir la especie, merece ser reconocida y protegida en todo momento, ya que en su función reproductora, no se concreta a concebir un hijo y dar a luz, sino que su organismo está preparado física y psicológicamente para dicha función y por ende, la regulación de su trabajo debe ser diferente.

DECIMA PRIMERA.- Cualquier norma que tutele a la mujer por el solo hecho de que ella tiene encomendada la función de la preservación de la especie no debe considerarse discriminatoria, ya que más bien implica un privilegio para ella, sin que éste tenga relación alguna con la idea de inferioridad respecto del hombre.

BIBLIOGRAFIA

ANGULO, Jorge M. Manual de Legislación del Trabajo y la Seguridad Social. Limusa, México 1980.

ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, 1ª edición, Editorial Porrúa, México 1972.

BECK, Alfred. El Aborto 2da. edición. Limusa, México, 1983.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Porrúa, México, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bosch, Barcelona España, 1973.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. 1ª reimpresión. Trillas. México 1984.

DE BUEN, Néstor. El Concepto de Empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicano, 3er. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 10ª edición, Porrúa, México 1985.

DESPONTIN, Luis Alberto. La Jornada de Trabajo. Bosch, Argentina 1992.

GAMBOA VALENZUELA, Guillermo. La Planificación y la Programación de la Capacitación y el Adiestramiento. Colegio de México, México, 1991.

GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. 10a. edición Porrúa. México 1985.

GUZMAN VALDIVIA, Isaac. La Sociología de la Empresa. 3ª edición Jus, México 1963.

JIMENEZ HUERTA, Mariano. Derecho Penal Mexicano. T. II. 9a. edición. Porrúa, México. 1992.

MARX, Carlos. El Capital. T. II. Traducción de Wenceslao Roces. Fondo de Cultura Económica, México. 1946.

MENENDEZ PIDAL, José. Derecho Social Español. Kaft. España. 1989.

PEIRANO FACIO, Jorge. La Teoría de la Limitación de la Jornada Obrera. Bosch. España. 1990.

PORTE PETIT, Celestino. Dogmática sobre los Delitos contra la Vida y la Salud Personal. Jurídica Mexicana, México. 1986.

SAYEG HELU, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. T. II. 1ª edición, Editorial, Cultura y Ciencia Política. México 1973.

SIMOND, Grimaldi. Organización en la Seguridad en el Trabajo. 3ª edición. Rialp España, 1981.

TAVERA BARQUIN, Jesús. Seguridad Industrial. 2ª edición, Editorial Amshac, México 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. edición, Editorial Porrúa, México. 1972.

VILLAREAL, René. México 2010. De la Industrialización Tardía a la Reestructuración Industrial. Diana, México. 1992.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 75a. edición. Porrúa. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo, Sista, 15a. edición. México. 1996.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 60a. edición. Porrúa, México. 1996.

OTRAS FUENTES

ASOCIACION MEXICANA DE HIGIENE Y SEGURIDAD, A.C. Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. AMSHAC. México. 1979.

ENCICLOPEDIA SALVAT. T. V. España, 1990.

LEJEUNE, Jerome. Aborto ¿Modernización o Destrucción?. Revista Gente. Vol. XXV. No. 391, México. 1991.

RUPRECHT, Alfredo. La Unificación de la Empresa, Establecimiento y Explotación. Revista Mexicana del Trabajo. U.N.A.M. México. Año X No. 18. 1982.

