

236



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

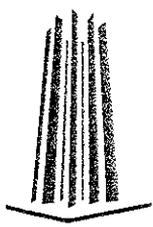
LOS CUIDADOS MATERNOS COMO UN DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA

2001

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
PATRICIA EUGENIA LABASTIDA ALVAREZ

ASESOR DE TESIS
LIC MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

Por darme la vida, y en agradecimiento por el apoyo, comprensión y confianza que siempre me han brindado, he llegado a realizar una de mis metas, la cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir.

Con todo mi amor, admiración y respeto.

A MI HERMANO

Por que en todo momento puedo contar contigo y por que el lazo que nos ha mantenido unidos es la dicha más grande.

**A LA LIC. MARTHA RODRÍGUEZ
ORTIZ**

Por su ayuda, consejo y admiración como
mujer y como profesional.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
CAMPUS ARAGÓN**

Por haber sido parte de mi formación profesional

INDICE

Págs.

DEDICATORIAS

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCETOS GENERICOS	2
--------------------------	---

1.1. CONTRATO COLECTIVO	3
-------------------------------	---

1.2. DERECHO DEL TRABAJO	4
--------------------------------	---

1.3. RELACION DE TRABAJO.....	5
-------------------------------	---

1.4. PATRON, TRABAJADOR, MUJER TRABAJADORA.....	5
---	---

Patrón	5
--------------	---

Trabajador.....	6
-----------------	---

Mujer trabajadora	7
-------------------------	---

1.5. MATERNIDAD	9
-----------------------	---

1.6. CUIDADOS MATERNOS	10
------------------------------	----

1.7. SINDICATO, ASOCIACIÓN	10
----------------------------------	----

Sindicato	10
-----------------	----

Asociación.....	12
-----------------	----

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTORICO DE LOS DERECHOS DE LA

MUJER TRABAJADORA	15
-------------------------	----

2.1. LAS PRIMERAS MUJERES TRABAJADORAS	16
2.2. EUROPA MEDIEVAL	16
2.3. LA REVOLUCION INDUSTRIAL.....	17
2.4. LA MUJER TRABAJADORA EN LA ACTUALIDAD	18
2.5. LOS PAISES INDUSTRIALIZADOS	19
2.6. PAISES EN VSA DE DESARROLLO.....	20
2.7. EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL DERECHO	22
2.7.1. LA EVOLUCION DE LAS IDEAS Y DE LAS NORMAS JURÍDICAS.....	23
2.7.2. LA LEY DE 1970.....	27
2.7.3. LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA LEY DE 1970	30
2.7.4. LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE 1974	31

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CUIDADOS

MATERNOS	36
3.1. DERECHO SOCIAL	37
3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	41
3.3. CONTRATO COLECTIVO	49

CAPITULO CUARTO

LOS CUIDADOS MATERNOS COMO UN DERECHO

DE LA MADRE TRABAJADORA	53
4.1. ARGUMENTACIÓN MÉDICA	53
Resfriados y gripe	54
Enfermedades infecciosas	55
Problemas oculares	60
Problemas del oído	62
Infecciones de la boca.....	63
Infecciones de la garganta	64
Tos e infecciones respiratorias	65
Dolor abdominal	68
Estreñimiento, vómito y diarrea.....	68
Vejiga, riñón y problemas genitales	69
Problemas cutáneos	71
Epilepsia y meningitis	75
4.2 ARGUMENTACION PSICOLÓGICA.....	77
4.3 ARGUMENTACION ECONOMICO FAMILIAR	84
4.4 ARGUMENTACION JURÍDICA.....	88
Contrato Colectivo del Seguro Social	94
Contrato Colectivo de la UNAM.....	95
Condiciones Generales de Trabajo de Secretaría de Gobernación	96

4.5 NECESIDAD DE ELEVAR A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL DERECHO A LOS CUIDADOS MATERNOS	97
CONCLUSIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	102

INTRODUCCIÓN

Es un hecho que al paso del tiempo, el papel de la mujer en la sociedad ha ido evolucionando favorablemente; al acceder al estudio profesional y técnico y con esto, han aumentado sus responsabilidades; hoy en día no es extraño ver a una mujer desarrollar actividades laborales fuera del hogar y que anteriormente se veían y aceptaban solo en varones, ya que actualmente y por la situación económica familiar se hace necesario su apoyo y que es inclusive causa de satisfacción personal para la mujer.

Estas responsabilidades, traen como consecuencia que las madres trabajadoras tengan problemas laborales, cuando por ejemplo sus hijos se enferman o no son aceptados en la guardería y éstas llegan tarde a su trabajo o bien faltan, esto trae como consecuencia muchas veces el despido, a excepción de algunos contratos colectivos que regulan esta situación.

Otra situación que se presenta es cuando por ejemplo los niños se enferman de gripa y no es tan necesario en este caso, que la madre falte por mucho tiempo a su trabajo, pero si se enfermará por ejemplo de varicela o de alguna otra enfermedad que necesite más cuidados, de acuerdo a lo que se propone, la madre estaría en posibilidad de justificar razonablemente la inasistencia en su centro de trabajo, para que a pesar de esto, ella pueda gozar de su salario ya sea íntegro o en parte proporcional.

Mi propuesta al realizar esta tesis, es la de elevar éstos cuidados maternos a la Ley Sustantiva, esto es que queden reglamentados debidamente en la medida de lo necesario y adecuado para las madres que trabajan, previendo y contemplando todos los supuestos que se pudieran presentar y afectar la relación de trabajo; y así tener como resultado el beneficio Social que se busca, ya que actualmente constituye un grave problema para la mujer, quien por necesidad vive una doble identidad, que es la de madre y la de proveedor en su hogar.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENÉRICOS

Derivado de la convivencia de los seres humanos en sociedad, nace la necesidad de regular todo tipo de actividades y relaciones, en un pacto social que delimite los derechos y obligaciones de los ciudadanos, a través de normas como es el caso, que busquen y garanticen el bienestar de parte importante de esa sociedad, como lo son la madre trabajadora y los hijos; y a la cual de ninguna manera se le afectaría, y sí en cambio estaría acorde con el espíritu de la ley que lo es dar el trato justo al ciudadano, en la medida de sus necesidades y salvaguarda de sus derechos, pero sin afectar los derechos de terceros o de la sociedad en su conjunto; considerando al presente análisis, adicionar a la legislación existente, circunstancias y supuestos derivados de contingencias médicas, inherentes a la población infantil; y resulten generadores de derechos lógico-necesarios en las relaciones obrero patronales, designando y concediendo a la madre trabajadora la posibilidad de ser garante idónea de ese derecho.

A continuación se analizan una serie de conceptos relacionados con el tema a estudio, que si bien es cierto que regulan y salvaguardan los derechos de los trabajadores en general, son el resultado de luchas sociales por parte de la clase trabajadora, sin embargo se considera que por lo que se refiere a la mujer trabajadora los cambios y avances, históricamente han sido pocos y hasta deficientes; en franca contradicción con los valores modernos de libertad y de igualdad y el derecho de todo ser humano a su bienestar.

1.1 CONTRATO COLECTIVO

Es el "acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores".¹

La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define el contrato colectivo de trabajo; "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

¹ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo I, A-CH, 13ª ed, Ed Porrúa, México, 1999

Por el hecho de que el acuerdo o convenio al que llegan un grupo de trabajadores con un patrón o grupo de patrones, deriva de la unión representada por la organización sindical, se puede considerar este tipo de contratos como lo más cercano a la justa remuneración por la actividad laboral desempeñada.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO

Para Rafael de Pina el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas".²

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etc.

Siendo el "derecho del trabajo" la norma a modificar con adiciones sustentables.

1.3. RELACIÓN DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo dice que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la

² Rafael de Pina, Diccionario Jurídico de Derecho México, 26 edición, Ed Porrúa, México 1998.

prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".³

"Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".⁴

Definimos entonces que la relación de trabajo, es el acto jurídico que crea derechos y obligaciones entre el trabajador y el patrón mediante la prestación de un trabajo personal y subordinado. Aquí en la relación de trabajo, la obligación del patrón es de dar, al pagar el salario, mientras que la obligación del trabajador es de hacer, al prestar el servicio.

Siendo esta "relación de trabajo" la actividad a modificar en las circunstancias y condiciones que se estudian.

1.4. PATRÓN, TRABAJADOR, MUJER TRABAJADORA

PATRÓN

"Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).⁵

³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA POR FRANCISCO BREÑA GARDUÑO, 4ª ed., Ed. OXFORD, México

⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo III, P-Z 7ª ed., Ed. Porrúa, México, 1994

⁵ *Ibidem*.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario.

Es inadecuado hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo el trabajo doméstico.

Para nosotros el patrón "puede ser cualquier persona al contratar a otra o varias personas y ésta o éstas cumplen con los elementos de subordinación y prestación de sus servicios".

Siendo esta una de las figuras que conforman la relación de trabajo que para la ley tiene el derecho inherente a su contraprestación.

TRABAJADOR

"Es la persona física que presta a otra física o moral , un trabajo personal subordinado" (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo).

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con

precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Y quien es otra de las figuras que conforma la relación de trabajo y que como el patrón por ley tiene el derecho inherente a su contraprestación.

MUJER TRABAJADORA

Antiguamente utilizados como medias fuerzas de trabajo, tanto las mujeres como los menores, fueron contemplados en sus relaciones laborales, dentro de un mismo capítulo. La especialización de sus actividades determinó su estudio y tratamiento pormenorizados, de tal suerte que actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo los regula dentro de títulos distintos. El régimen laboral de las mujeres se reglamenta en el título quinto, que comprende los artículos 164-172.

Todavía en forma integrada, De la Cueva definió el derecho protector de las mujeres y de los menores como la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores.

"La ley de 1931 se ocupó de las mujeres y de los menores, en un capítulo único; pero las reformas de 1962 lo escindieron en dos, tal como ocurre en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente. Por otra parte, la reforma al artículo 4º de la Constitución dispuso la igualdad del varón y la mujer ante la ley, protegiendo la organización de la

familia y el derecho a decidir libre y responsablemente el control de la natalidad, determinó otras reformas necesarias y la supresión de los artículos 168 y 169 de la Ley Federal del Trabajo, que limitaban las actividades de la mujer trabajadora.

En la antesala del año internacional de la mujer que se celebró en el año de 1975, se publicó en el Diario oficial del 31 de Diciembre de 1974 la reforma y adición a diferentes ordenamientos legales y, en especial, a los artículos 5, fracción IV y XII; 133, fracción I; 154; 155; 159; 166; 167; 170, fracción I, 243, fracción VII; 501, fracción III y IV, así como la fracción XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo⁶.

Atentas pues las características de su peculiar constitución, la mujer se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo que, en principio, protege la gestación (artículo 165, Ley Federal del Trabajo). En efecto, es este propósito fundamental, no significa que las limitaciones al trabajo en cuestión se refieran a la mujer en cuanto ser humano, sino en tanto que realiza la función de la maternidad. En tal virtud, se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante la gestación o la lactancia (artículos 123, apartado A, fr. V de la Constitución y 166, Ley Federal del Trabajo). Cabe advertir que en los supuestos mencionados, la madre trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y derechos.

⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo II 7ª ed., Ed. Porrúa, México, 1994.

El artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo establece: "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".⁷

La mujer trabajadora nace de la necesidad de allegar junto con el varón a la familia, bienes, servicios y satisfactores, en ayuda de la economía familiar, y producto además de la posibilidad de estudio y preparación de las mujeres modernas, quienes a base de esfuerzos han logrado lugares en la sociedad que anteriormente únicamente eran ocupados por los varones.

1.5. MATERNIDAD

(De materno, estado o calidad de madre). La maternidad tiene en derecho varios efectos: en relación a la filiación; al ejercicio de la patria potestad; a los alimentos, a las sucesiones; en las relaciones laborales; en el establecimiento de la punibilidad, etc.

El artículo 123, fracción V, de la Constitución garantiza el goce de ciertas prerrogativas para las mujeres embarazadas entre las que está el descanso con goce de sueldo de seis semanas anteriores a la fecha aproximada para el parto y de seis semanas posteriores al mismo. Además de ello, en el periodo de lactancia la madre gozará de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo.

Por su parte, el título quinto de la Ley Federal del Trabajo consagra una serie de modalidades cuyo propósito, en los términos del artículo 165 de la propia ley, es la protección de la maternidad.

⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA POR FRANCISCO BREÑA GARDUÑO, 4ª ed., Ed. OXFORD, México.

Siendo este un estado orgánico natural en la mujer e inclusive clínicamente necesario, y que implica modificaciones en las relaciones de trabajo, y que se encuentra previsto y regulado por la ley de la materia.

1.6. CUIDADOS MATERNOS

Son situaciones que pueden modificar la relación de trabajo, derivados de contingencias médicas de los hijos de las trabajadoras.

1.7. SINDICATO, ASOCIACIÓN

SINDICATO

"Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización (artículo 123, apartado A, fr. XIV de la Constitución, y 357 Ley Federal del Trabajo), así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (artículo 358 Ley Federal del Trabajo). Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción (artículo 359 Ley Federal del Trabajo).

"El sindicato es la asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos"⁸. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción para presionar al empresario. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años). En aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores. Muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver problemas de empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias.

Los sindicatos pueden ser de tres tipos: sindicatos de trabajadores, a los cuales se puede afiliar cualquier trabajador; sindicatos profesionales, a los que se afilian los trabajadores de determinada profesión, como electricistas, carpinteros, o pintores; y sindicatos industriales, a los cuales se pueden afiliar los trabajadores de una determinada industria, como los del sector automovilístico o los de la siderurgia. Los funcionarios públicos también pueden sindicarse.

El sindicato es el resultado de una resolución con fines jurídicos de duración permanente y cuyas finalidades son mas amplias que las de la asociación, el sindicato tiene personalidad propia y puede tanto a emplazar a huelga, como celebrar un contrato colectivo.

⁸ "Sindicato", *Enciclopedia Microsoft Encarta 98* 1993-1997 Microsoft Corporation.

La importancia del sindicato para los fines que se persiguen, sería el apoyo derivado de la fuerza que le da la unión de la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras.

ASOCIACIÓN

Es la acción y el efecto de asociarse, o sea de unirse dos o más personas con la finalidad determinada, que puede ofrecer muy diversos aspectos o intenciones: políticas, religiosas, benéficas, culturales, profesionales, mercantiles, etc. La asociación como hecho, ya que no como derecho, puede incluso perseguir fines que en las leyes penales llegan a constituir una figura delictiva.

Cuando la unión o asociación busca un fin lucrativo, entra en el terreno de las asociaciones o más propiamente de las sociedades mercantiles.

Si su objeto está encaminado a la defensa de los intereses gremiales su estudio queda remitido al tema relacionado con las Asociaciones profesionales.

Cuando la asociación no persigue un fin lucrativo, su contenido entra en el terreno de la Asociación Civil y ha de ser estudiado también en Comunidades religiosas y en Partidos políticos.

"La asociación es un conjunto de personas que se unen para alcanzar un fin común, lícito y determinado".⁹ Este grupo, dotado de una organización que da fe del carácter estable de la unión surgida, viene considerado por el Derecho como una persona jurídica

⁹ "Asociación", *Enciclopedia Microsoft Encarta 98* 1993-1997 Microsoft Corporation.

distinta e independiente de los componentes de la sociedad (personas físicas), que se integran en ella.

La asociación se constituye por medio de un acta, donde suelen integrarse los estatutos que la regulan, en los que han de constar, cuando menos, las siguientes especificaciones: denominación, fines que se propone cumplir, domicilio, ámbito territorial de acción previsto, órganos directivos y forma de administración, procedimiento de admisión y pérdida de la cualidad de socio, derechos y deberes de los socios, patrimonio fundacional, recursos económicos previstos, límites del presupuesto anual y aplicación que haya de darse al patrimonio en caso de disolución.

La asociación se rige por sus propios estatutos y por los acuerdos adoptados con validez por su asamblea general y los órganos directivos dentro de la esfera de su respectiva competencia.

La asamblea general es el órgano supremo de la asociación. Integrada por todos los socios, adopta sus acuerdos por mayoría y cuando menos ha de ser convocada una vez al año, para la aprobación de las cuentas y el presupuesto de la asociación.

Es el presidente el responsable de representar la asociación y, salvo que los estatutos señalen otra cosa, actúa en su nombre y debe ejecutar los acuerdos adoptados por la asamblea general o la junta directiva.

La asociación, además de poseer capacidad jurídica, tiene capacidad de obrar, pudiendo adquirir bienes, contraer obligaciones y ejercitar acciones. Del cumplimiento de las obligaciones contraídas responde la asociación, con sus bienes presentes y futuros, y no los componentes de la misma.

La asociación es un acuerdo temporal entre los trabajadores para la defensa de intereses comunes y no puede celebrar un contrato colectivo.

Esta figura por su naturaleza no constituiría de mucha ayuda por la atemporalidad de su existencia y lo exiguo de sus miembros.

Con la anterior información, nos damos cuenta que en realidad no existe un concepto jurídico de madre trabajadora, y por lo tanto el concepto de "madre" se debe de dar no solo a la madre biológica, sino también a la madre adoptiva; pues "madre" es toda mujer que tiene a su cargo un hijo, y no debe de importar si es biológica o adoptiva, para la ley ambas se consideran con los mismos derechos y con las mismas obligaciones.

Al darle importancia al sindicato, es por que de éste se deriva el contrato colectivo, donde en dicho contrato encontramos contemplados los cuidados maternos a los que tienen derecho las madres trabajadoras.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO HISTÓRICO DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA.

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado dependiendo de la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, elaboraban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro generalizaciones sobre el trabajo remunerado de las mujeres.

1) Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia.

2) El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar.

3) Aún trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos.

4) Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han

desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

2.1. LAS PRIMERAS MUJERES TRABAJADORAS

Alrededor del año 2000 a.c. las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran, o esclavas o bien plebeyas semi-libres que trabajaban en labores que requerían poca cualificación, o ejercían la prostitución. En la antigua Grecia las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo.

2.2. EUROPA MEDIEVAL

Los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios

excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, en Francia y en Inglaterra las mujeres desempeñaban trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del *putting-out* (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

2.3. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando la Revolución Industrial, el sistema del *putting-out* fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque pagaban menores sueldos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres que desempeñaban actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era un trabajo que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitieron a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo pasado, conservando hoy un alto grado de participación de mujeres en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtió en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.¹⁰

2.4. LA MUJER TRABAJADORA EN LA ACTUALIDAD

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

¹⁰ Cfr. *Enciclopedia Microsoft Encarta 98* 1993-1997 Microsoft Corporation

2.5. LOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS

El empleo de mujeres en Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación de la mujer en Alemania Occidental (ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania), era del 38%, y del 55% en Suecia. En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Las políticas de empleo en la Europa del Este y en los países de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) con regímenes comunistas partían de la creencia de que la mujer tenía tanto el derecho como el deber de trabajar. En 1936 la Constitución soviética señalaba que no se podía legislar en contra de la igualdad de la mujer. La URSS y sus aliados promulgaron leyes a favor de la protección de menores, la educación, la salud y las actividades lúdicas. Según distintas estimaciones, en las décadas de 1970 y principios de 1980 el 85% de las mujeres soviéticas entre 20 y 55 años trabajaban fuera de casa; en la Alemania del Este el número de mujeres asalariadas superaba el 80%. Aunque participaban más en el mercado laboral que las mujeres de Occidente, las trabajadoras de Europa del Este también se ocupaban de tareas que requerían poca calificación y casi siempre en cargos de menor responsabilidad que los de los hombres. Por ejemplo, en Bulgaria el 78% de los trabajadores del sector textil eran mujeres, pero sólo el 25% contaban con la categoría de ingenieros; para la Unión Soviética estas cifras eran del 74 y el 40% respectivamente. Aunque no se fomentaba el empleo a tiempo parcial, el 50% de las mujeres casadas trabajaban sólo una parte de la jornada. Los estados comunistas defendían que debía pagarse igual salario a igual trabajo, pero eran pocas las mujeres que alcanzaban lo más alto del escalafón. Sin embargo, la exactitud de estas cifras ha sido puesta en duda tras la

caída de los regímenes comunistas en Europa y Euro Asia, aunque quizá sea cierto que las mujeres de estos países disfrutaban de una mayor igualdad salarial y un número superior de oportunidades que las mujeres occidentales. Sin embargo es interesante observar la evolución de la situación cuando desaparezcan las industrias estatales y los sistemas de seguridad social en los países de Europa central y del Este.

Entre los países occidentales, Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres. Durante las dos últimas décadas los ingresos salariales medios de las mujeres han pasado del 66 al 87% de los ingresos de los hombres. Al mismo tiempo, el Gobierno sueco ha emprendido una reforma de los libros de texto, la educación de los padres, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Se crearon programas de ayuda y asesoría para las mujeres que se reincorporaban, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo. Otros países europeos han analizado el modelo sueco, y algunos están adaptando los programas de ayuda a sus políticas de bienestar, aunque el costo económico de la adaptación del sistema de bienestar sueco es un obstáculo importante para conseguir estos cambios.

Japón, el país más industrializado de Oriente, conserva algunas de sus tradiciones hacia la mujer. La participación de las mujeres en el mercado laboral es algo menor que en los países occidentales, pero la mujer suele dejar su trabajo de forma concluyente cuando tiene hijos, a pesar de que el alto porcentaje de educación en Japón hace que exista un elevado número de mujeres con estudios superiores. Se ha creado una legislación relativa a la igualdad de oportunidades para garantizar y fomentar el empleo de las mujeres en tareas diferentes a las reservadas según la tradición a la mano de obra femenina (empleos mal pagados, entre los que predominan las tareas de secretaría y administración) pero el promedio de mujeres que desempeñan altos cargos, tanto en el

sector privado como en la administración pública, sigue siendo menor que el registrado en algunos países occidentales.

En Corea del Sur, Singapur y Taiwan, y en otras economías jóvenes en el plano industrial del sudeste asiático, se han creado — gracias al desarrollo de sus economías— nuevas oportunidades laborales para las mujeres. En Corea del Sur la presencia de la mujer en el mundo laboral es más reducida que en Japón; en los demás países de esta zona la presencia femenina es aún menor. Las actitudes paternalistas tradicionales, la importancia de la familia en las diferentes religiones confucionistas y el predominio del islam en algunas zonas tienden a disminuir el estatus y la presencia de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento económico ha permitido que las mujeres puedan desempeñar cargos y cobrar salarios que nunca antes habían podido imaginar. Además, estos países son los primeros interesados en impedir que las limitaciones de la tradición reduzcan su potencial creación de riqueza.

2.6. PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO

Algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreado combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida. Sin embargo en los últimos años cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y la mayor educación en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

El Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD) ha definido un "paquete de medidas para la enseñanza básica", imprescindible para mejorar la preparación de hombres y mujeres en los países menos industrializados. Entre esta serie de medidas destacan la alfabetización básica, la elección de las preferencias vocacionales, la planificación familiar, el fomento de la salud y la higiene, la protección de menores, la nutrición y el conocimiento de la participación cívica. El analfabetismo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Incluso en los países en los que se han logrado avances hacia la igualdad, los problemas como la elevada tasa de desempleo afectan negativamente al colectivo femenino. En estos países se ha logrado un relativo progreso para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres, que siguen sin tener un acceso igualitario a la educación, los programas de formación profesional o los préstamos y facilidades financieras, sobre todo en las áreas laborales imprescindibles para el crecimiento de una economía retraída o atrasada.

2.7. EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL DERECHO

Al surgir el siglo, el derecho de familia era una supervivencia del derecho romano y del canónico, de donde resultaba un régimen patriarcal y la consiguiente subordinación de la mujer. 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. En uno de los considerandos de la Ley, se dijo:

Los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio que, como resto de la "manus" romana, se ha otorgado al marido....

La Ley de relaciones familiares es la primera gran victoria en el movimiento de liberación de la mujer. Su artículo 45 contenía una bella declaración:

El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competan, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización o licencia de aquél.

Sin embargo, el artículo 44 limitaba la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, pues su párrafo segundo exigía la licencia del marido.

2.7.1. LA EVOLUCIÓN DE LAS IDEAS Y DE LAS NORMAS JURÍDICAS

Las disposiciones de la Ley de relaciones familiares, la Declaración de derechos sociales de 1917, y sobre todo, la participación creciente de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, despertaron su conciencia y la lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana, que es una misma en los dos sexos, particularmente en la vida del espíritu. Fue una lucha por la igualdad en el derecho constitucional, en el de familia y en el de trabajo. 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 la Constitución y en las leyes la igualdad del varón y de la mujer.

1. *La Declaración de los derechos sociales de 1917:* 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. El dictamen de la Comisión dictaminadora del Congreso era no obstante muy pobre, pues se limitaba a decir que "le parecía de justicia prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno".

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, que 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 Declaración, dispusieron en la séptima que "el salario debía ser igual para los dos sexos".

1. *Las transformaciones del derecho civil:* El Código civil de 1928, que sustituyó a los códigos del siglo pasado, contiene otra hermosa declaración en su artículo segundo: "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.

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

2. *La Ley de 1931*: Los autores de los proyectos de la Secretaría de Gobernación, del llamado Portes Gil y del de la Secretaría de Industria, estuvieron ligados por las normas constitucionales, por lo que mantuvieron las prohibiciones del trabajo en labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche. A este respecto, la Exposición de motivos del último de los proyectos citados, expresa:

Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de condiciones más leve y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier interés transitorio.

En cambio, en el problema de la capacidad de la mujer para prestar un trabajo se nota un cierto progreso: el artículo 21 decretó que "la mujer casada no necesitaría consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven". En varias ocasiones preguntó la doctrina si esta norma implicaba la derogación de las disposiciones del Código Civil, pero la respuesta era, en general, negativa, pues se decía que la organización de la familia era un asunto civil, que no podía reglar la Ley laboral.

3. *La reforma constitucional de 1953*: El candidato presidencial Adolfo Ruiz Cortines prometió que en caso de resultar electo propondría la reforma del artículo 34 de la Carta Magna para el efecto de que se reconociera a la mujer la categoría de ciudadano. La modificación dio a los conceptos de pueblo e igualdad política su sentido universal y propició la aparición de ideas nuevas para la solución de los problemas nacionales. La igualdad de los sexos en el derecho privado y en el de trabajo era una cuestión de tiempo, pero nada podría detenerla.

4. *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 derecho del hombre y de la mujer.

La Comisión redactora del proyecto de reformas a la Ley de 1931 se encontró frente al hecho de que las Escuelas y Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Instituto Politécnico Nacional estaban plétóricas de estudiantes mujeres que se desempeñan al mismo nivel que los varones y alcanzan con bastante frecuencia las cumbres más altas; no era posible y habría sido inhumano, cerrarles la vida profesional. Por otra parte, son también muchas las mujeres que en la vida real cumplen brillantemente las más difíciles actividades, en las que actúan, con éxito patente, como directores de grupos en los que figuran varones. La pretendida inferioridad de la mujer, simple consecuencia de una preparación inadecuada, es un perjuicio y un mito que pertenecen a un pasado que está ya olvidado.

Ante esta circunstancia social nueva, la Comisión sintió que el derecho del trabajo traicionaría sus ideales si no consignara en forma clara y sin ninguna ambigüedad, y sí en cambio con lealtad, los derechos plenos de las mujeres, idénticos a los de los hombres, y apareció en su mente una idea que le dijo que el derecho del trabajo no es ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer; cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para busca, con el máximo de libertad y sin ninguna regulación que se lo impida, su puesto en la vida social, a fin de mostrar la medida en que puede servir a la sociedad y a la humanidad.

Con apoyo en esas ideas, la Comisión reunió en un título nuevo, artículos 106 a 110-D, las disposiciones dispersas de la Ley de 1931, y en el primero de ellos dijo que "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulos". Al comentar este

precepto, la doctrina, en oposición a la tesis de 1931, sostuvo que las normas del Código Civil perdieron su vigencia, porque, de verdad, no constituían una reglamentación de la estructura de la familia, sino que eran más bien normas que restringían la libertad de trabajo, parte esencial de los derechos de todos los seres humanos.¹¹

Otra vez fue necesario respetar los mandatos constitucionales, pero la Comisión los flexionó en el artículo 110 a favor de las estudiantes:

No rigen las prohibiciones contenidas en este capítulo para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñarlos. Tampoco regirán para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente.

2.7.2. LA LEY DE 1970

A pesar de los esfuerzos de la Comisión, el poder ejecutivo no decidió la reforma de los textos constitucionales; por consiguiente, subsistió la prohibición del trabajo femenino en labores peligrosas e insalubres, el nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche y la jornada extraordinaria. Sin embargo, la Comisión redactora de la Ley propuso los criterios que servirían de base a las reformas de 1974.

1. *Las declaraciones de igualdad:* No podían borrar la Comisión de su conciencia la idea de que el derecho del trabajo no puede ser un instrumento para crear diferencias entre los seres humanos.

Las disposiciones fundamentales de la Ley son tres: el artículo tercero, que contiene los principios base de toda la legislación laboral, declaró que en el derecho del trabajo "no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de

¹¹ Cf. Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, México, Ed Porrúa, Décimo quinta edición, 1998, págs. 440 a 443

sexo". No estaba, sin embargo, satisfecha la Comisión, por lo que en el artículo 164 dio un paso nuevo a favor de la igualdad: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", precepto que venía de las reformas de 1962, pero del que suprimió la frase: "con las modalidades consignadas en este capítulo". Así se llegó a la igualdad de los sexos, en una ratificación de la tesis de que el estatuto del trabajo no tiene como fin crear desigualdades. Finalmente, el artículo 56 previene que "en la filiación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivo de sexo", precepto que establece la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo-capital.

Alguien pudo pensar que las normas transcritas se hallaban en contradicción con los mandamientos constitucionales. La Comisión se dio cuenta del problema, pero convencida de que es preciso en cada momento histórico adaptar el derecho a las realidades sociales y a los anhelos nuevos de la comunidad, fijó por vez primera en nuestro derecho la finalidad que correspondería en el futuro a los textos constitucionales y legales, a cuyo efecto dijo en el artículo 165, que "las modalidades que se consignan en la Ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad". Al ahondar en la idea, la Exposición de motivos consagró en un párrafo magnífico la victoria final del principio de igualdad: "El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad"; y a fin de precisar aún más la idea, ejemplificó con el *concepto de labores peligrosas o insalubres*: "Las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres; no serán tomadas en consideración".

La verdad es que la Comisión relativizó el significado de la norma constitucional, pero lo hizo conscientemente, porque el derecho del trabajo, es un estatuto dinámico, en una transformación inacabable, por la cual, tal vez le damos ahora su sentido supremo, esta idea de mutación debe entenderse no sólo en cuanto al

nacimiento de las instituciones y beneficios nuevos, sino también como un método de interpretación evolutiva de los textos, un ponerlos continuamente al servicio de la vida nueva, en una ruptura con un pasado que perdió toda significación.

Lanzado en la corriente de la evolución, el creador y el intérprete del derecho del trabajo no puede detenerse; de ahí que en el artículo 166 la Comisión da un salto más y dijera que la prohibición de las labores peligrosas o insalubres que puedan afectar la maternidad, "no rige para las mujeres que desempeñen cargos directivos, o posean un grado universitario o técnico, o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente".

2. *El concepto de labores peligrosas o insalubres:* Relativizada 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:

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.

En el párrafo segundo del mismo precepto se decidió que los reglamentos que se expidan, en la previa consulta a la medicina del trabajo, deberán determinar "los trabajos que queden comprendidos dentro de la definición".

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. Existe, sin embargo, una diferencia grande, pues si la norma general dispuso que el pago del doscientos por ciento se iniciaría después de nueve horas extraordinarias de trabajo de cada semana, en el caso de las mujeres, frente a la prohibición absoluta del mandamiento constitucional, el pago debe hacerse desde la primera hora.¹²

2.7.3. LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN LA LEY DE 1970

La Comisión redactora de la Ley se encontró ante un hecho más, consistente en que el seguro social no se ha extendido a todos los trabajadores, de donde resulta la necesidad de una reglamentación del trabajo de las madres trabajadoras, pero aun ahí donde está en operación -por fortuna cada día es menor el número de los que aún no se benefician- son indispensables diversas normas que establezcan lo que puede o no exigirse de ellas y las facilidades que deberán otorgárseles para que puedan cuidar a sus hijos. Esa es la finalidad del artículo 170; la sencillez y claridad de sus disposiciones hace inútil cualquier comentario especial, pero sí diremos de sus disposiciones hace inútil cualquier comentario especial, pero sí diremos que es una superación manifiesta de las prevenciones de la Ley de 1931.

Desde hace muchos años, la legislación chilena denominó *ley de la silla* a la disposición que recogió la Ley en su artículo 132, frac. V, según el cual, el patrono está obligado a "mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores". No

¹² Cfr. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., págs 443 a 445.

reformular otras normas constitucionales que establecían un trato diferencial para el hombre y la mujer. Y como una consecuencia de la conquista femenina, el poder legislativo reformó la Ley de nacionalidad y naturalización, la de población y los códigos civil y de procedimiento civiles, y claro está, las disposiciones de la legislación del trabajo incompatibles con la norma constitucional.

1. Las reformas al Artículo 123 de la Constitución: Las normas para el trabajo de las mujeres son un modelo para las legislaciones más avanzadas del mundo, y un orgullo de nuestro derecho.

Las modificaciones son las siguientes:

a) La fracción segunda suprimió la prohibición de las labores peligrosas e insalubres y del trabajo nocturno:

b) La fracción once, a su vez, borró la prohibición de la jornada extraordinaria:

c) La 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 veintinueve introdujo como seguro obligatorio el de guardería infantil, disposición que se tomó de las reformas de 1962 a la Ley de 1931.

2. *Las reformas de la Ley de 1970:* El legislador inició las reformas con una división del título quinto, que decía: trabajo de las mujeres y de los menores, y que se subdividía en dos capítulos, y creó dos títulos, el quinto: trabajo de las mujeres y el quinto bis: trabajo de los menores. 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 constituyen la base para el trabajo de las mujeres.

A) *Las reformas al título quinto:* El legislador de 1974 derogó los artículos 166, 168 y 169, que reproducían las prohibiciones constitucionales, creó un nuevo artículo 166 para las labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modificó la fracción I del artículo 170.

Al derogar el artículo 166, el legislador se dio cuenta, de que las viejas disposiciones constitucionales se fundaron en la misma idea del artículo 165, esto es, comprendió que la igualdad política y jurídica de los sexos no significa igualdad física y biológica. De ahí que con el pretexto de reglamentar la nueva fracción quinta del

artículo 123, reprodujera la idea, con el sentido de 1970, en el nuevo 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 después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Esta decisión obligó al legislador a considerar el concepto de labores insalubres o peligrosas, pero se conformó con la reproducción del artículo 170 de la Ley de 1970.

Por otra parte, las normas para la protección de la maternidad subsistieron, con la sola modificación de la fracción I del artículo 170, que en esencia es un simple cambio de estilo.

B) El nuevo artículo cuarto y las reformas al artículo 123, sugieren un principio general: Toda norma que consigne alguna diferencia entre los sexos, debe considerarse derogada, por lo que no puede producir ningún efecto. De la misma manera, las normas de trabajo deben interpretarse de conformidad con la idea de la igualdad de los sexos. De todas maneras conviene dejar constancia de que el legislador fue sumamente metodoso, por lo que no parece que haya dejado algún resquicio que permita una interpretación aberrante.

Las reformas son las siguientes:

a) Se suprimieron de las fracciones cuarta y doce del artículo quinto, las referencias a la jornada extraordinaria y al trabajo nocturno de las mujeres:

b) Se agregó la fracción XXVII al artículo 132 para imponer a los patronos la obligación de "proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos";

c) En la fracción primera del artículo 133 se prohibió a los empresarios "negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo";

d) En el artículo 423, fracción VII se suprimió la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo la mención de las labores insalubres o peligrosas que no podrían desempeñar las mujeres;

e) Finalmente, y este es, al parecer el único beneficio que obtuvieron los hombres, se reformaron las fracciones tercera y cuarta del artículo 501, a fin de otorgar al viudo los mismos derechos que correspondían a la viuda en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo.

Por todo lo anterior, se advierte que las mujeres históricamente a nivel mundial y local inclusive, han sido relegadas de las actividades laborales remuneradas; aún cuando es bien sabido que la mujer se constituye con un alto índice, dentro de la familia como padre, madre y sostén de la misma; sin embargo a través de la anterior información se constata, que la mujer gracias a las ideas modernas de libertad e igualdad, y al derecho natural de seguridad y desarrollo para alcanzar su bienestar han evolucionado favorablemente dentro de la sociedad incursionando en actividades laborales que anteriormente eran desarrolladas únicamente por varones, pero sin abandonar la obligación histórica-cultural "de encargarse" de las necesidades en general tanto de los hijos como las del hogar; además de contribuir a solventar los gastos familiares, de ahí la necesidad actual en una sociedad racional de prever y normar circunstancias especiales que surgen dentro de las relaciones de trabajo de las mujeres.

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CUIDADOS MATERNOS

El derecho del trabajo, parte integrante del derecho social positivo, se identifica y conjuga con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las Constituciones contemporáneas. Es así como el derecho del trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; porque nuestra Constitución originó una nueva idea del derecho y del Estado, estableciendo las bases fundamentales no sólo del Estado político, sino del Estado de derecho social, en un solo cuerpo de leyes que integran conjuntamente la Constitución política y la Constitución social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales.

Tradicionalmente, se han clasificado las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. En el primer grupo se encuentran las leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

Por lo anterior y que la naturaleza jurídica del derecho social es el bien común de los seres humanos en sociedad, para alcanzar sus necesidades, desarrollo y bienestar en una convivencia armónica de respeto a los derechos de todos y cada uno de los integrantes del conglomerado social; siendo relevante dada la evolución y dinámica de esa convivencia en la época moderna, hacer una pausa y observar las necesidades tanto físicas como psicológicas de la figura femenina en las relaciones en sociedad y específicamente en las laborales, debido a su participación e integración decidida en la fase productiva en el núcleo fundamental de esta sociedad moderna y que lo es la familia.

3.1. DERECHO SOCIAL

El derecho social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil, y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y derecho público y que quedaba, en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y a las del privado, pero comunes entre sí:

1. No se refieren a individuos en general, sino en cuanto integrantes de grupos sociales bien definidos;
2. Tienen un marcado carácter protector a los sectores económicamente débiles;

3. Son de índole económica;
4. Procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justas, y
5. Tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

En consecuencia afirma el maestro Mendieta y Núñez, "aún cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo, su objeto establece entre los varios aspectos de este contenido unidad esencial"¹⁴ y se agrupan dichos ordenamientos, en una categoría que implica esa unidad esencial y se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: el derecho social.

Siguiendo a Radbruch se debe afirmar, que el derecho social, debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho.

Si la concepción jurídica individualista, de donde emana el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el derecho social, no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, etc., destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social.

Para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.¹⁵

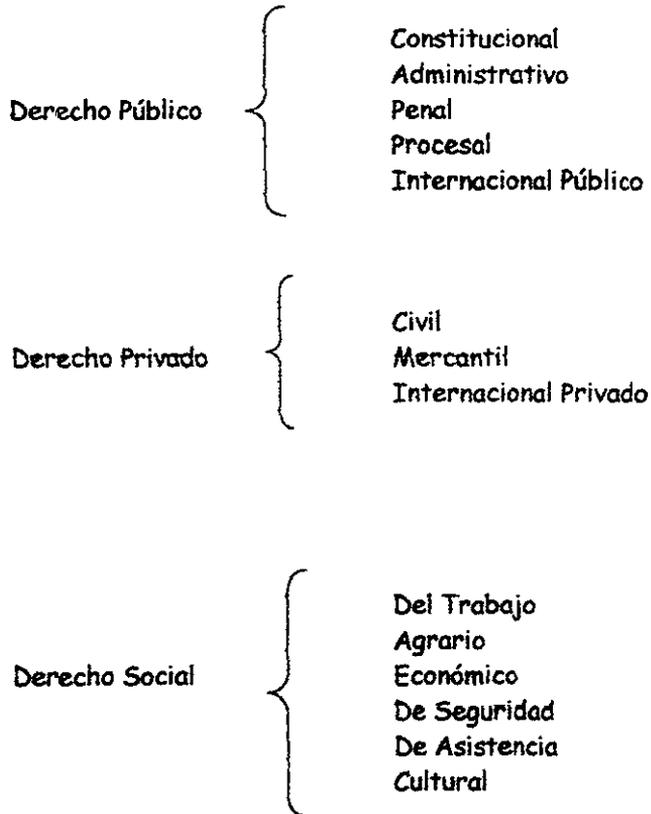
¹⁴ MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El derecho social, 3ª ed., México, Porrúa, 1980, págs 45-60

¹⁵ RADBRUCH, Gustavo, Filosofía del derecho; trad. De José Medina Echavarría; 3ª ed, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1952, págs 76-84

De acuerdo a las características del derecho social, enumeradas en el párrafo anterior, se ha modificado la clasificación del orden jurídico positivo, colocando al derecho social a un lado del derecho público y del derecho privado, según el cuadro que veremos a continuación.

Las ramas del derecho social que aparecen en el cuadro, no podrían ubicarse dentro del derecho público o privado, y justifican, por lo tanto, el establecimiento del derecho social dentro de las divisiones primarias del derecho.

ORDEN JURÍDICO POSITIVO



El carácter de un ordenamiento jurídico se expresa con mayor claridad por la relación que en él tengan, uno frente al otro, el derecho público y el privado y por el modo en que se repartan las relaciones jurídicas entre ambos derechos. "La transformación que ahora vivimos del derecho liberal en derecho social se revela en las nuevas limitaciones del derecho público impuestas al derecho privado, en especial a la propiedad y a la libertad contractual y constituye un notable avance hacia la justicia social."¹⁶

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el capítulo anterior se habló de las reformas que hubo con respecto del trabajo de las mujeres, existió un cambio en la ley ya que ahora la mujer trabajadora tiene un apartado especial, con esto nos damos cuenta que se valora aún más a la mujer como trabajadora; pero tanta protección la lleva a la desprotección, con la ley de 1970 existía la prohibición del trabajo femenino en labores peligrosas e insalubres, el nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche y la jornada extraordinaria, no se les dejaba trabajar pues necesitaban más protección. Sin embargo, con las reformas del título quinto de 1974 esta situación cambió, ya que el legislador derogó los artículos 166, 168 y 169, que reproducían las prohibiciones constitucionales, creó un nuevo artículo 166 para las labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modificó la fracción I del artículo 170.

Con esto nos damos cuenta que con el paso del tiempo ha ido evolucionando la situación de la mujer en la ley, se ha valorado cada día más el trabajo de la mujer, pero aún existen situaciones que esta no contempla como lo es el tema de este trabajo.

El artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo establece que dicha ley es de observancia general en toda la República y rige las

¹⁶ Ibidem

relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Para saber a quiénes les es aplicable dicha Ley se puede seguir el siguiente criterio:

En primer lugar, a todos los trabajadores incluidos en el título sexto, de los trabajos especiales (artículos 182 a 383), en segundo lugar, excluir a todos los trabajadores burócratas federales que aparecen mencionados en los artículos 1º y 8º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional. En tercer lugar no les es aplicable a los burócratas de los gobiernos de los estados ni de los municipios; finalmente según la Comisión Nacional de Seguros no les es aplicable a los agentes de ventas de las instituciones de seguros.

En el caso de empresas paraestatales y organismos descentralizados conviene atender a la ley orgánica que los crea o a sus propios reglamentos en donde generalmente se establece qué ordenamiento laboral rige las relaciones de trabajo respectivas.

En virtud de la privatización bancaria que se hizo en el sexenio del licenciado Carlos Salinas de Gortari los bancos privados volvieron a quedar sujetos a esta Ley Federal del Trabajo regida por el Apartado A del artículo 123, y un transitorio dispone que las prestaciones y condiciones de trabajo existentes a la entrada en vigor de dicha privatización seguirían en vigor. Por tanto, los bancos aceptaron que se registraran sindicatos de empresa (por banco) y a renegociar algunas cuestiones como el escalafón y otros aspectos.

Dicha legislación también dispuso que estuvieran sujetos a huelga con algunas restricciones para disponer los trabajos de emergencia.

Los bancos de primer piso del Gobierno federal como son Banco de México, Banobras, Banrural, están sujetos conforme a la fracción XIII-bis del Apartado B del artículo 123 constitucional. Dicha disposición coloca a la banca central y de primer piso y a cualquier entidad de la Administración Pública federal conforme al Apartado B.

Las aseguradoras, compañías de finanzas, arrendadoras financieras y bancos que no son propiedad del Estado, se rigen por la Ley Federal del Trabajo.

Territorialmente se aplica a cualquier relación de trabajo que surta efectos dentro del país.

Al estudiar la Ley Federal del Trabajo, debemos conocer las Fuentes del Derecho Laboral, y éstas se dividen en dos: las materiales y las formales, dentro de las segundas se encuentra la Ley Federal del Trabajo:

FUENTES FORMALES

- Constitución
- Tratados Internacionales aprobados de acuerdo al artículo 133 constitucional.
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

- Ley del Seguro Social
- Ley del ISSSTE
- Ley del INFONAVIT
- Reglamentos...

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Al efecto, en materia laboral se pueden aplicar los siguientes principios:

- Las convenciones de los particulares no derogan el derecho público;
- En todas las cosas y muy particularmente en el derecho, debe atenderse a la equidad;
- El derecho nace del hecho;
- El derecho público no puede renunciarse por los particulares;
- Las cosas que se hacen contra derecho se reputan no hechas;

- El error quita la voluntad y descubre la impericia de su autor;
- El género se deroga por la especie;
- Se entiende que hace la cosa aquél a cuyo nombre se hace;
- Las palabras deben entenderse de la materia de que se trata;
- Lo que es nulo no produce efecto alguno, y
- Se presume ignorancia si no se prueba ciencia.

Este artículo resuelve el problema de las lagunas de la Ley y establece la jerarquía que hay que seguir: primero la Constitución, en segundo lugar la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos de la misma Ley, y en tercer lugar los tratados internacionales.

En caso de ausencia de disposición expresa en los ordenamientos citados hay que acudir a la analogía, a los principios generales derivados de las leyes citadas, a los de derecho, a los de justicia social, etc., en el orden señalado.

De lo anterior se desprende que los principios generales de derecho contenidos en el derecho civil, son supletorios. Esta opinión está en la exposición de motivos de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970. el argumento está apoyado con el texto de los artículos 14 y 133 de la Constitución Política.

Los principios generales de derecho son unos conceptos jurídicos bastante discutidos. Para unos son las reglas de derecho, por ejemplo, lo accesorio sigue la suerte de lo principal; quien puede lo más, puede lo menos; quien sabe y consiente no recibe injuria ni engaño; nadie esta obligado a lo imposible; nadie debe enriquecerse con daño de otro; nadie debe ser condenado sin ser oído; lo que no consta en los autos del pleito no existe en el mundo, etc. para otros son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de su disposición. En este sentido se encuentran los criterios dados por al exposición de motivos y los dictámenes de una iniciativa de Ley.

Otros consideran como normas generales de derecho científico o expresión concreta del derecho natural para encontrar soluciones particularmente justas y equitativas.

Dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos contemplado en el Título Quinto "el trabajo de las mujeres", para lo cual se transcriben cada uno de estos artículos, que se refieren a los derechos, prestaciones y trato especial para las madres trabajadoras y que mas a delante analizaremos.

ARTICULO 164 Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 167 Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas son capaces de actuar sobre la vida y la salud física o 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.

ARTICULO 170 Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

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

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la frac. II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórrogas mencionadas en la frac. III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por periodo no mayor de sesenta días;

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

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

ARTICULO 171 Los servicios de guarderías infantiles se prestarán por el IMSS, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

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

Podemos darnos cuenta que en la legislación laboral vigente, no se contemplan, prevén y satisfacen las necesidades propias de los cuidados del hijo en el periodo de la infancia, ya que únicamente se contemplan las necesidades de la madre trabajadora en el periodo de gestación, y posterior a este, incluido el periodo de lactancia; de ahí la necesidad que motiva la presente propuesta, tomando en consideración que si nuestra legislación laboral es el producto de luchas y esfuerzos que se han materializado en un derecho social en beneficio de la clase trabajadora, esto sin afectar las relaciones

obrero patronales y la productividad de la empresa o institución en que se labore.

3.3. CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo es definido por la doctrina como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Para la ley el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Por lo que hace a la fracción IX de las comisiones mixtas, recordamos que las principales son las que se establecen en los artículos 125 (participación de utilidades), 153-A al 153-X (capacitación y adiestramiento), 158 (cuadro general de antigüedades o escalafón), 392 (de funciones sociales y económicas), 424 (para la formación y previsión del reglamento interior de los trabajadores) y 509 (higiene y seguridad).

Por lo demás, lo encontramos en los artículos 992; artículo 994, fracciones I, IV y V, y el artículo 1000 de la Ley que establece las sanciones o multas por incumplimiento a diversas disposiciones de un contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo termina (artículo 401 LFT):

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra, y
- III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

De la fracción III se desprende que si el contrato colectivo se aplica a distintos establecimientos, continuará vigente en aquél o aquellos que permanezcan abiertos.

Por lo tanto, el contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las

condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hubieren celebrado. Es instituto de derecho social autónomo.

Por lo anterior y resultando como lo es el contrato colectivo fuente jurídica de la propuesta que se expone, al regular las relaciones de los trabajadores con la empresa, y que en el mismo, ya se previenen y se convienen "los cuidados maternos" que nos ocupan, de ahí la importancia de su análisis aún cuando, únicamente existen como cláusulas de naturaleza contractual y que benefician únicamente a determinado sector de la sociedad, excluyendo a un gran número de madres trabajadoras y es el motivo de la propuesta para que estos beneficios sean elevados a la Ley.

CAPITULO CUARTO

LOS CUIDADOS MATERNOS COMO UN DERECHO DE LA MADRE TRABAJADORA

En este capítulo se darán los diferentes argumentos del por que son tan necesarios los cuidados de la madre trabajadora para el infante cuando este se encuentre enfermo, y no solo eso si no cuantos días necesita el infante de esos cuidados que son necesarios y fundamentales para recuperarse de esa enfermedad.

Los cuidados maternos deben existir en la ley ya no como un beneficio sino como un derecho para todas las madres trabajadoras derivados de las presentes argumentaciones:

4.1. ARGUMENTACIÓN MÉDICA

Desde el punto de vista médico, existen diversas enfermedades infantiles, unas mas graves que otras, por lo tanto necesitan mas cuidados.

Desde que nace un niño hasta los dos años son comunes las infecciones respiratorias y gastrointestinales, en las primeras encontramos por ejemplo tos y resfriados, en la segunda lo común es la diarrea y dolores de estómago. Estas enfermedades menores suelen durar entre dos y catorce días pero rara vez se complican al punto de necesitar la intervención del médico.

Debido a que los pulmones no están plenamente desarrollados, los problemas respiratorios son comunes durante estos años; los niños entre tres y cinco años registran, en promedio, de siete a ocho resfriados y otras afecciones respiratorias por año;

sin embargo más adelante, durante la infancia intermedia, los niños promedio registran menos de seis de estas afecciones, debido al desarrollo gradual del sistema respiratorio y a la inmunidad natural (resistencia a las enfermedades).¹⁷

A continuación se hará un análisis de las enfermedades más frecuentes de la infancia.

RESFRIADOS Y GRIPE

Todos los niños se acatarran en ocasiones y contraen alguna gripe, y en cuanto el niño entra en contacto con otros niños, se tendrá la impresión de que pasa un catarro detrás de otro. Estas enfermedades están causadas por virus; al hacerse mayor, el niño se vuelve resistente a muchos de estos virus.

Resfriados, quizá la más común de todas las enfermedades, el resfriado, es una infección que origina irritación de nariz y garganta. Los niños no se acatarran simplemente por tomar frío, por ejemplo por salir sin abrigo o mojarse los pies. Aunque no es un proceso grave, en los bebés y en niños el resfriado debe tomarse más en serio que en los adultos debido al riesgo de desarrollar complicaciones pulmonares o de oídos. Si además de los síntomas de un resfriado normal el niño presenta un exantema, tal vez sea rubéola o sarampión.

Los síntomas son:

- secreción u obstrucción nasal y estornudos
- temperatura ligeramente elevada
- dolor de garganta y tos.

¹⁷ PAPALIA, Diane Desarrollo humano, sexta edición, editorial Mc Graw Hill, Colombia 1997.

Gripe, (también llamada influenza), es una enfermedad muy contagiosa causada por cientos de virus diferentes. Tiende a aparecer en epidemias cada dos o tres años, cuando surge una cepa nueva de virus frente a la que la población no está inmunizada. Si el niño contrae la gripe presentará los síntomas al cabo de un día o dos y se encontrará mal, por tres o cuatro días. Tal vez se sienta lo bastante mal como para quedarse en cama parte del tiempo y la debilidad puede durarle varios días después del descenso de la temperatura. Algunos niños desarrollan patología respiratoria como bronquitis o neumonía después de una gripe.

Los síntomas son:

- temperatura elevada
- dolor de cabeza
- dolor de todo el cuerpo
- escalofríos
- secreción nasal
- tos
- dolor de garganta.

ENFERMEDADES INFECCIOSAS

Las enfermedades infecciosas ahora que la mayoría de los niños están inmunizados, son poco frecuentes. Si el niño contrae alguna de ellas, es probable quede inmune para el resto de su vida. Como casi todas estas enfermedades infecciosas están causadas por virus, no hay medicamento que las cure pero la mayoría de los niños se recupera con rapidez y sin complicaciones. No tiene caso aislar al niño que padece una enfermedad infecciosa, a menos que se trate de rubéola, pero es útil informar a los padres de los otros niños con los que haya tenido contacto reciente.

Rubéola, es una enfermedad muy leve, de modo que el niño se encuentra perfectamente bien y no querrá quedarse en cama. Los

síntomas aparecerán de dos a tres semanas después de haberse infectado.

Síntomas:

Días 1 y 2

- síntomas de resfriado leve,
- molestias de garganta
- ganglios inflamados detrás de las orejas, a los lados del cuello y en la nuca.

Día 2 o 3

- erupción maculosa de elementos rosados, planos, que aparecen primero en la cara y se diseminan después por el cuerpo
- elevación discreta de la temperatura.

Día 4 o 5

- desvanecimiento del exantema y mejoría global

Día 6

- vuelta a la normalidad

Día 9 o 10

- el niño ya no contagia

Sarampión, es una enfermedad muy contagiosa que origina exantema, fiebre y tos. Los síntomas aparecen de una a dos semanas después de infectarse el niño.

El paciente de sarampión suele encontrarse mal y seguramente prefiera quedarse en cama mientras tiene fiebre. A veces se desarrollan complicaciones, como otalgia.

Síntomas:

Días 1 y 2

- secreción nasal

- tos seca
- enrojecimiento, comezón y lagrimeo en los ojos
- temperatura elevada que aumenta de manera progresiva

Día 3

- leve descenso de la temperatura
- tos continua
- manchas blancas minúsculas, como granos de sal, en la boca

Días 4 y 5

- ascenso de la temperatura, que puede alcanzar los 40° C
- erupción rojo mate de puntos ligeramente elevados, primero en la frente y detrás de las orejas, extendiéndose gradualmente por el resto de cara y tronco.

Días 6 y 7

- desvanecimiento del exantema y desaparición de otros síntomas

Día 9

- el niño ya no contagia

Varicela, esta enfermedad es muy contagiosa, produce una erupción de manchas pruriginosas. El niño tal vez no se sienta muy enfermo, pero si tiene muchas lesiones le picará todo el cuerpo. Los síntomas aparecen dos o tres semanas después que el niño se infectó.

El virus de la varicela origina herpes en los adultos, particularmente en los ancianos, así que se debe mantener al niño alejado de personas mayores mientras se encuentre en la fase de contagio.

Síntomas:

Días 1 6

- grupos de manchas pequeñas, rojas, muy pruriginosas y llenas de líquido en su centro, que aparecen en brotes, primero sobre el tórax, abdomen y espalda del niño y más tarde por todo el cuerpo

- el líquido de los granos se vuelve blanquecino y turbio
- discreta hipertermia

Días 5 a 9

- los granos estallan, dejando pequeños cráteres
- se forman costras sobre los granos que se caen al cabo de unos días

Día 10

- el niño vuelve a la normalidad

Día 11 o 12

- ya no contagia

Paperas, provocan inflamación glandular. Afecta las glándulas situadas por delante de las orejas, confiriendo a las mejillas del niño un aspecto abotagado. El niño desarrollará síntomas de dos a tres semanas después de haberse infectado.

Ocasionalmente las paperas originan inflamación de los testículos, pero es muy raro que esto ocurra en un niño antes de la pubertad.

Síntomas:

Día 1

- dolor al masticar o dolor facial que el niño no es capaz de situar
- temperatura elevada

Día 2

- tumefacción y dolor a un lado de la cara
- dolor al abrir la boca
- temperatura elevada
- dolor de garganta espontáneo y al tragar
- boca seca

Día 3

- aumento de la inflamación de la cara, generalmente a ambos lados

Días 4 a 6

- reducción gradual de la tumefacción y mejoría de los síntomas restantes

Día 13

- ya no contagia

Tos ferina, es una de las enfermedades infantiles más graves y consiste en una tos intensa y persistente. Es muy contagiosa, así que se debe de mantener al niño alejado de bebés y niños que no hayan sido vacunados. Los niños inmunizados contraen una forma leve de la enfermedad. A veces se produce una infección secundaria a la tos ferina tipo bronquitis o neumonía.

Síntomas:

Semana 1

- síntomas de resfriado y tos normales
- ligera hipertermia

Semana 2

- agravamiento de la tos, con accesos de tos frecuentes que duran hasta un minuto, tras los cuales el niño tiene dificultad para respirar
- si el niño tiene más de 18 meses, puede aprender a realizar una respiración forzada emitiendo un sonido como un "gallo"
- vómito tras un acceso de tos

Semanas 3 a 10

- la tos mejora, pero a veces empeora si el niño se acatarra
- es poco probable que el niño contagie después de la tercera semana

La tos ferina es peligrosa en bebés porque pueden ser incapaces de respirar adecuadamente después de toser. El bebé requerirá una atención meticulosa y ser ingresado en un hospital. La alimentación será difícil si vomita a menudo, así que se debe abandonar el programa habitual y ofrecerle comida en cuanto se calme de un acceso de tos o vómito.

PROBLEMAS OCULARES

Aunque la mayoría de trastornos oculares se alivia rápidamente con tratamiento, cualquier problema que afecte el ojo debe tomarse en serio. Las infecciones oculares se extienden con facilidad a otras personas; por eso, debe dársele al niño una toallita facial para su uso exclusivo, cambiándosela a menudo. Secarle los ojos con pañuelos de papel, empleando uno limpio para cada ojo. Se le deben mantener las manos limpias y prohibirle que se frote los ojos, con lo cual se previene la infección y también se impide su diseminación.

Blefaritis, es una inflamación del borde de los párpados que suele afectar ambos ojos. Muchos niños con caspa padecen blefaritis.

Síntomas:

- párpados rojos y escamosos

Conjuntivitis, también llamada "ojo rosa", porque el blanco de los ojos se vuelve rosado, la conjuntivitis es una inflamación del revestimiento ocular y de los párpados. Puede ser causada por virus o bacterias, siendo más leve en el primer caso. Si los párpados del niño aparecen pegados con pus al despertar, probablemente se trate de una conjuntivitis bacteriana, más que viral. Si el bebé manifiesta alguno de estos síntomas en el primero o dos primeros días de vida.

Síntomas:

- ojo inyectado de sangre
- ojo dolorido arenoso
- secreción de pus
- párpados pegados tras el sueño

Orzuelo, es una inflamación dolorosa, llena de pus, del párpado superior o inferior, causada por infección en la base de una pestaña. Algunos orzuelos se secan sin más, pero la mayoría elabora una cabeza y estalla al cabo de una semana, aliviándose el dolor. Los orzuelos no son graves y pueden tratarse en casa.

Síntomas:

- tumefacción roja, dolorosa, del párpado
- aparición de un centro lleno de pus en el seno de la inflamación

Estrabismo, normalmente ambos ojos miran en la misma dirección al mismo tiempo, pero en el niño estrábico un ojo enfoca un objeto mientras el otro no lo sigue con coordinación.

Los ojos del recién nacido no siempre funcionan juntos correctamente; es frecuente el estrabismo intermitente. No hay porque preocuparse, el bebé sólo está aprendiendo a utilizar sus ojos. Pero si persiste la discordancia después del tercer mes de vida, pudiera tratarse de un estrabismo.

El estrabismo suele ser constante, pero en algunos niños va y viene. Sin embargo, es un problema que nunca cura solo y debe ser tratado. Cuanto más pequeño sea el niño, mayor será el éxito terapéutico.

Síntomas:

- ojos mirando en distintas direcciones cada uno

PROBLEMAS DEL OÍDO

La mayoría de estos problemas en niños pequeños deriva de una infección del oído externo o medio, o de la obstrucción de la trompa que conecta oído y garganta. Las infecciones del oído han de tomarse en serio, pero sólo son peligrosas si no se tratan pronto: existe riesgo de que se forme pus detrás del tímpano y posteriormente lo haga estallar o que la infección se extienda al hueso situado por detrás (mastoiditis).

Infección del oído externo, la piel reviste el conducto auditivo externo se inflama cuando el niño padece una infección de esta localización. Ello puede suceder si nada mucho en agua con alto contenido de cloro o porque se haya pellizcado o rascado la oreja e infectado después. Los niños con eccema son especialmente propensos a tales infecciones si se les mete agua en los oídos.

Síntomas:

- dolor en un oído que empeora cuando el niño se lo toca o se acuesta sobre él.
- Enrojecimiento del conducto auditivo
- Flujo del oído
- Comezón en el interior del oído

Infección del oído medio, la cavidad situada por detrás del tímpano se infecta o inflama, por lo general, debido a la diseminación de una infección desde la garganta. El conducto que une la garganta y el oído es muy corto y estrecho en los niños y permite con facilidad la diseminación de infecciones. Una vez que el niño ha sufrido una infección del oído medio, en especial si sucede durante sus dos primeros años, es susceptible a presentar otra en el mismo oído cada vez que tenga un resfriado o una infección de garganta.

Síntomas:

- dolor del oído importante, que impide dormir al niño
- llanto y fricción o palmadas en el oído, si el niño aún no sabe hablar para quejarse de otalgia
- llanto, pérdida de apetito y signos generales de enfermedad en los bebés pequeños, sobre todo después de un resfriado
- temperatura elevada
- sordera parcial

Otitis adhesiva, las infecciones repetidas del oído medio pueden dar lugar a esta enfermedad, que es acumulación de líquido pegajoso en el oído medio.

Síntomas:

- sordera parcial tras infecciones repetidas del oído medio

INFECCIONES DE LA BOCA

El bebé o el niño con una infección en la boca tendrá tales molestias que no le será fácil comer. El muguet constituye la infección bucal más frecuente en los bebés. Los niños mayores de un año son más propensos a las lesiones bucales resultantes de los resfriados, generalmente, sobre o alrededor de los labios, pero a veces en el interior de la boca.

Muguet, es una infección por una levadura que vive en la boca e intestino. Este hongo normalmente está controlado por las bacterias, pero a veces se multiplica sin medida y origina una lesión irritativa y dolorosa. En ocasiones se extiende a través del intestino y origina una erupción alrededor del ano. No es una infección grave y, aunque no responde a remedios caseros, suele desaparecer rápidamente con tratamiento médico.

Síntomas:

- reticencia al alimento por dolor en la boca
- placas cremosas amarillentas, ligeramente elevadas en el interior de las mejillas, lengua o techo de la boca, que no se despegan fácilmente cuando se intenta limpiarlas
- en los bebés, una erupción alrededor del ano que asemeje el eritema del pañal

INFECCIONES DE GARGANTA

El dolor de garganta es frecuente en niños de todas las edades y acompaña a menudo a otra enfermedad, como el resfriado o la gripe. La mayoría de las molestias leves de garganta desaparece en pocos días, pero una infección más grave, particularmente si afecta las amígdalas, puede ocasionar fiebre al niño y provocar tal dolor que haga insoportable y difícil la deglución.

Faringitis, es una infección de garganta que provoca dolor y enrojecimiento de la zona. Puede ser parte de un resfriado o gripe o uno de los primeros signos de rubéola o paperas. Los niños son propensos al dolor de oídos en el curso de las faringitis.

Síntomas:

- reticencia a comer, porque duele al tragar
- garganta roja, de aspecto irritado
- otalgia
- temperatura ligeramente elevada
- ganglios inflamados
- dolor abdominal en el lactante

Amigdalitis, es una inflamación de las amígdalas que origina molestias de garganta importantes y otros síntomas de enfermedad. Las amígdalas son ganglios situados en la parte posterior de la boca,

uno a cada lado, que "atrapan" las infecciones e impiden su diseminación.

Síntomas:

- dolor de garganta intenso
- amígdalas rojas y aumentadas de tamaño, normalmente cubiertas de puntos cremosos
- temperatura superior a 38° C
- adenopatías en el cuello

TOS E INFECCIONES RESPIRATORIAS

Casi todos los tipos de tos en los niños pequeños son síntoma de resfriado o gripe, causantes de un tos seca irritativa. La tos puede ser síntoma de infección respiratoria o un signo precoz de sarampión. Una tos persistente e intensa puede corresponder a una tos ferina.

El niño puede desarrollar una infección respiratoria tras un resfriado o una gripe debido al descenso de los gérmenes a los pulmones. Si se presenta una infección respiratoria, aparecerán otros síntomas además de la tos: dificultad respiratoria, expectoración de flemas. No obstante, un tenue silbido al inhalar es normal en el lactante que sólo está acatarrado, porque sus vías respiratorias son muy estrechas y se estrechan aún más si se inflaman en el curso de un resfriado o gripe; por eso, dicho síntoma aislado no tiene por qué ser signo de infección. En ocasiones se desarrolla una infección respiratoria como complicación del sarampión o la tos ferina.

Garrotillo, es una inflamación de la laringe que dificulta la respiración del niño. Los accesos de garrotillo suelen producirse por la noche y durar unas dos horas.

Síntomas:

- dificultad respiratoria
- un ruido fuerte o de gallo al inspirar
- tos perruna, como un ladrido

Tos, puede ser la respuesta a irritación en la garganta o la tráquea, o el resultado de una infección respiratoria baja.

Una tos seca, repetida, rara vez es grave. Probablemente se deba a irritación de la garganta o tráquea, a su vez producto de un resfriado, porque el moco desciende por la garganta y la irrita. Taimen puede ser resultado del humo, se el niño está en compañía de adultos que fuman. Una infección de oído también puede causar una tos seca.

Si el niño tose con ruido de secreciones, sobre todo si expectora flemas, probablemente tenga una infección respiratoria baja. Si bien la mayoría de estos tipos de tos no es grave, puede ser síntoma de bronquitis o neumonía.

Bronquitis, es la inflamación del revestimiento de las principales vías respiratorias que conducen a los pulmones. Puede seguir a un resfriado, una gripe o una faringitis por diseminación descendente de la infección.

Es probable que el niño no se sienta muy enfermo, pero tendrá dificultades para dormir si su tos tiene a empeorar por la noche.

Síntomas:

- tos en "metralleta"
- jadeos leves
- hipertermia discreta
- rinorrea

Asma, consiste en episodios recurrentes de estrechamiento de las vías respiratorias más pequeñas que llevan a los pulmones, lo cual dificulta la respiración, sobre todo la fase espiratoria. Puede deberse a alergia, especialmente si otros miembros de la familia padecen asma, eccema o fiebre del heno. El asma leve es frecuente y el niño probablemente, se libre de él al crecer.

Síntomas:

- tos, particularmente por la noche y después del ejercicio
- sibilancias suaves y disnea, más durante un resfriado
- ataques de disnea grave, en que la respiración se hace superficial y difícil
- sensación de ahogo durante la crisis asmática
- piel pálida y sudorosa en los ataques
- tinte azulado alrededor de los labios durante el ataque grave

Neumonía, es una inflamación de los pulmones que origina dificultad respiratoria. En niños pequeños casi siempre se debe a diseminación de una infección como resfriado o gripe, y suele estar causada por virus, no por bacterias. Ocasionalmente, la neumonía obedece a la inhalación de una insignificante cantidad de alimento en los pulmones, responsable de una zona pequeña de inflamación e infección.

La neumonía es muy frecuente en bebés de menos de un año. Aunque es una enfermedad grave, la mayoría de los bebés sanos se recupera por completo en una semana.

Síntomas:

- deterioro de un niño ya enfermo
- temperatura elevada
- tos seca
- respiración rápida
- respiración difícil o ruidosa

DOLOR ABDOMINAL

El dolor localizado desde el reborde costal hasta la ingle, o "dolor abdominal", puede ser síntoma de múltiples trastornos, incluyendo gastroenteritis e infecciones urinarias. También puede deberse a vómitos o acompañar a infecciones como amigdalitis y sarampión. El niño se quejará de dolor de estómago si se encuentra mal en general, siente náuseas o le duele cualquier otra cosa y no consigue explicarte dónde.

Muchos niños padecen brotes recurrentes de dolor abdominal cuando algo les provoca ansiedad o inseguridad. Si el dolor no es importante y dura sólo una hora o dos, no hay de que preocuparse; se debe intentar descubrir lo que trastorna al niño y tranquilizarlo.

Sin embargo, si el dolor es intenso durante algunas horas, se debe de tomar en serio. Pudiera tratarse de apendicitis, en que el apéndice (un tubo ciego pequeño anexo a los intestinos) se inflama, aunque es muy raro en niños menores de tres años.

Oleadas de dolor abdominal intenso a intervalos de unos 10 a 15 minutos en un bebé o lactante pueden indicar obstrucción intestinal.

ESTREÑIMIENTO, VÓMITO Y DIARREA

Estreñimiento, si el niño esta estreñido hará deposiciones menos frecuentes y más duras de lo normal. Los hábitos intestinales de los niños varían mucho: algunos evacuan dos veces al día; otros sólo una vez cada dos o tres días. Siempre que el patrón del niño sea regular será normal, no se debe intentar modificar. A veces se registra una fase de estreñimiento leve cuando el bebé aprende a sentarse o gatear y antes de empezar a andar.

Vómitos, cuando el niño vomita expulsa por la boca casi todo el contenido de su estómago. Los bebé menores de seis meses a menudo regurgitan una pequeña parte de la toma. Esto es perfectamente normal y no equivale a vómito.

Diarrea, si el niño tiene diarrea, hará deposiciones líquidas con más frecuencia de lo normal. Ello puede ser el resultado de una dieta demasiado compleja o con mayor contenido en fibra de lo que el niño tiene por costumbre.

Gastroenteritis, (intoxicación alimentaria), es una infección de estómago e intestino que puede estar causada por alimentos contaminados. Es grave en bebés, ya que puede deshidratarlos con gran rapidez, pero es rara en los lactantes criados al pecho. Un episodio leve en el niño mayor de dos años no tiene importancia.

Síntomas:

- vómitos y náuseas
- diarrea
- retortijones
- pérdida de apetito
- temperatura elevada

VEJIGA, RIÑÓN Y PROBLEMAS GENITALES

La mayoría de las infecciones del sistema urinario se debe a bacterias que penetran en la uretra y alcanzan la vejiga. Son relativamente frecuentes en la infancia y por lo general no son graves. Algunos niños nacen con anomalías menores del aparato urinario que los hace propensos a tales infecciones. Las infecciones genitales menores tampoco son raras y en los lactantes pequeños suelen formar parte del cuadro de la irritación de pañal.

Infecciones del sistema urinario: cualquier porción del sistema urinario (riñones, vejiga y tubos de conexión) puede infectarse por bacterias. Las infecciones son más frecuentes en niñas porque el conducto de salida de la vejiga (uretra) es más corto en el sexo femenino y su abertura está muy próxima al ano, de modo que los gérmenes la alcanzan con más facilidad.

Síntomas:

- orinas más frecuentes de lo normal
- dolor al orinar
- orina rosada, roja o turbia
- cambio de olor de la orina
- temperatura elevada
- abatimiento
- pérdida de apetito
- dolor abdominal

Problemas genitales en las niñas: la vagina de una niña pequeña puede irritarse debido a una irritación de pañal, una infección como candidiasis o lombrices. Si la niña muestra un flujo vaginal maloliente o sanguinolento, tal vez se haya introducido algo en la vagina. Las recién nacidas producen a menudo un flujo blanquecino o sanguinolento durante unos días, lo cual no es motivo de inquietud. Después de esta edad hasta inmediatamente antes de la pubertad, cualquier tipo de flujo es anormal.

Síntomas:

- irritación o ansia en o alrededor de la vagina
- enrojecimiento alrededor de la vagina
- flujo vaginal

Problemas genitales en los niños: el prepucio (la piel), que cubre la punta del pene puede inflamarse o infectarse (balanitis), generalmente en el marco de una irritación de pañal. Si aparece un abultamiento en la ingle o el escroto del niño, puede tratarse de una

hernia (un asa de intestino que hace protrusión a través de una zona débil de la pared abdominal)

Síntomas:

Inflamación prepucial

- prepucio rojo, hinchado
- flujo de pus por el pene

Hernia

- abultamiento indoloro y blanco en la ingle o escroto, que puede desaparecer cuando el niño se acuesta y aumentar de tamaño cuando tose, estornuda o llora.

PROBLEMAS CUTÁNEOS

Los problemas cutáneos ligeros son frecuentes en la infancia. La mayoría desaparece rápidamente, pero algunos son muy contagiosos y deben ser tratados con rapidez. Si el niño presenta una erupción combinada con otros signos patológicos, tal vez tenga una enfermedad infecciosa.

Granos y furunculo, un grano es una pequeña inflamación roja, generalmente en la cara. Un furúnculo es una infección en la piel que origina un bulto más grande, doloroso y que después se reblandece formándose una cabeza de pus en el centro. Los furúnculos suelen aparecer en la cara o en las zonas de presión tales como las nalgas, pero pueden darse en cualquier parte del cuerpo.

Síntomas:

Grano

- abultamiento pequeño, rojo, indoloro

Furúnculo

- abultamiento rojo, doloroso, que gradualmente aumenta de tamaño
- centro de pus blanco o amarillo, que aparece tras un día o dos

Urticaria, consiste en una erupción pruriginosa de placas rojas. Estas placas suelen desvanecerse en pocas horas, pero aparecen otras nuevas. Una picadura de ortiga (planta) es la causa más frecuente, pero puede deberse a exposición solar intensa o alergia a ciertos alimentos o fármacos.

Síntomas:

- erupción pruriginosa de placas rojas y elevadas (habones), a veces con un centro pálido
- tamaño variable de las lesiones, desde 1 mm hasta 1 cm de diámetro
- confluencia en lesiones más grandes

Salpullido, es una erupción tenue causada por sobrecalentamiento. Es más frecuente en bebés que en niños y suele aparecer en la cara o pliegues cutáneos donde se acumula el sudor. No es un trastorno grave y puede tratarlo la madre en casa.

Síntomas:

- erupción rosada en la cara o los pliegues cutáneos

Eccema, es una alergia causante de zonas de piel pruriginosas, rojas y escamosas. Afecta sobre todo la cara y pliegues cutáneos como el del codo y las corvas, pero puede extenderse. Suele aparecer inicialmente entre los tres meses y los dos años y mejora al hacerse mayor el niño.

Síntomas:

- placas rojas, pruriginosas y descamadas en la cara o los pliegues cutáneos
- exudación de un líquido transparente de las áreas afectadas

Quemadura solar, es la irritación o enrojecimiento de la piel a causa de la exposición al sol. Los bebés y niños pequeños, en

especial si son rubios y de ojos azules, tienen una piel muy sensible, por lo que son especialmente vulnerables.

Síntomas:

- áreas de piel roja, irritada
- aparición de ampollas en las zonas más afectadas
- descamación de la piel al cabo de un día o dos

Piel agrietada, las grietas aparecen al secarse la piel por exposición al frío, al calor o al aire seco. No es grave, pero puede ser doloroso.

Síntomas:

- minúsculas cuarteaduras de la piel, generalmente sobre o alrededor de los labios, o en mejillas o manos
- sangrado cuando las grietas se hacen profundas

Herpes, son vesículas pequeñas, generalmente sobre o alrededor de los labios, pero que a veces se desarrollan dentro de la boca o en algún otro lugar de la cara.

Está causado por un virus que, una vez que infecta al niño, permanece latente en su piel y tiende a activarse de vez en cuando, de modo que, si el niño tiene algún herpes, seguramente tendrá más en el futuro. La luz solar intensa puede desencadenar una recurrencia y lo mismo sucede con enfermedades menores como el resfriado, razón por la cual se le llama también herpes del resfriado.

Síntomas:

- área roja, elevada, que cosquillea o pica, generalmente alrededor de la boca
- aproximadamente un día después, formación de vesículas pequeñas amarillas, dolorosas
- al cabo de uno o dos días, las vesículas se encostran
- fiebre y malestar general durante el primer episodio

Verrugas y papilomas, una verruga es un bulto de piel seca, dura; un papiloma es una verruga en la planta del pie. Están causados por un virus que invade la piel. Casi todos los niños padecen alguna vez verrugas o papilomas.

Las verrugas no son dolorosas y desabarecen de manera espontánea, por lo general después de unos meses, por lo que no precisan tratamiento. Los papilomas son contagiosos y suelen doler por la presión ejercida sobre ellos al caminar el niño o llevar zapatos; por eso, se deben tratar con premura.

Síntomas:

Verruga

- bulto duro de piel seca

Papiloma

- zona dura, dolorosa, en la planta del pie, quizá con un minúsculo centro negro

Impétigo, es una infección cutánea bacteriana que puede desarrollarse como eccema o herpes se infecta, aunque la piel sana también se infecta a veces con impétigo. Suele asentar en la piel que circunda boca y nariz, trastorno grave en el niño, pero en el lactante pequeño se puede extender sobre un área amplia con deterioro del estado general. Es muy contagioso, por lo que interesa tratarlo en seguida.

Síntomas:

- erupción de granos rojos pequeños
- formación de ampollas sobre los granos
- los granos estallan, formándose después extensas costras de color marrón-amarillento
- fiebre y malestar general en el bebé pequeño

Lombrices, son gusanos minúsculos, como hilos blancos, de aproximadamente 1 cm de largo. Se introducen en el organismo por agua contaminada y después viven en los intestinos, saliendo por la noche para poner los huevos alrededor del ano y ocasionando comezón intensa. Son frecuentes en niños y son inofensivos, aunque el picor llega a ser muy molesto. En niñas pequeñas, los gusanos pueden arrastrarse hasta la vagina.

Síntomas:

- picazón intensa alrededor del ano, que suele empeorar por la noche
- picazón intensa alrededor de la vagina
- gusanos blancos pequeñísimos en las heces

EPILEPSIA Y MENINGITIS

Aunque la meningitis es rara, la epilepsia (que origina convulsiones) afecta a alrededor de un individuo de cada 200. La causa más frecuente de convulsiones en el niño es la fiebre alta pero esto no suele ser una variante epiléptica. Puede desarrollarse meningitis como complicación de otra enfermedad.

Epilepsia, es la tendencia a sufrir crisis (también llamadas ataques o convulsiones) que resultan de estallidos de actividad eléctrica anormal en el cerebro. Con tratamiento, la mayoría de los niños se libra de ella en la adolescencia. Existen varios tipos distintos de epilepsia; dos formas habituales en la infancia son las ausencias y el gran mal.

Síntomas:

Crisis de ausencia (pequeño mal)

- pérdida súbita del movimiento
- expresión fija
- recuperación completa en pocos segundos

Convulsiones generalizadas (gran mal)

- pérdida súbita de conciencia, con caída del niño al suelo
- rigidez de brazos y piernas
- movimientos espasmódicos o de retorcimiento
- emisión de orina
- sueño o retorno gradual a la conciencia, al detenerse los movimientos espasmódicos

Meningitis, es una inflamación de los tejidos que recubren el cerebro. Es una enfermedad muy grave y debe ser tratada de inmediato. La inflamación del cerebro propiamente dicho (encefalitis) origina síntomas parecidos.

Síntomas:

- fiebre
- apatía y somnolencia o irritabilidad y nerviosismo no habituales y de comienzo súbito
- empeoramiento en un niño que ha tenido recientemente una enfermedad infecciosa como sarampión o paperas
- vómitos
- pérdida de apetito
- cafalea o discreto abultamiento de la mollera en los bebés
- resistencia a doblar el cuello hacia delante
- giros oculares hacia arriba o de la cabeza para evitar la luz brillante
- convulsiones
- brote de puntos hemáticos planos, de color rojo oscuro o púrpura.¹⁸

La finalidad del análisis de todas y cada una de las distintas enfermedades y a las que están propensos los menores hijos es para demostrar la problemática a que se enfrenta la madre trabajadora, derivada de la naturaleza de la mujer; poniendo como un ejemplo

¹⁸ La información de las enfermedades fue recopilada del Manual de cuidados de la madre y el niño, ELIZABETH Fenwick, Editorial McGraw Hill Interamericana, 1998, págs. 174-225

En la infancia la madre juega un papel fundamental en el desarrollo. La madre es el primer vínculo biológico y psico-afectivo del niño, es el primer ser reconocible del niño y se establece el medio por el cual el niño satisface sus necesidades básicas.

Este vínculo se explica mejor cuando retomamos las teorías Freudianas acerca de la relación objetal; es decir, el ser o el objeto con que el niño se relaciona, se satisface y esto produce un sentimiento de aceptación.

El psicoanálisis ve al bebé, recién nacido como un ello que busca solamente la satisfacción de sus necesidades de comida, bebida, calor, eliminación y afecto, ésta última en el sentido de cuidados de su madre o de algún sustituto. El recién nacido no es consciente de su condición ni de la del mundo ostensiblemente impreciso. Freud supone que el bebé no distingue entre los objetos de su medio y que tampoco distingue la diferencia entre él y los otros u otras cosas. Sólo está consciente de la incomodidad o el dolor, las que señalan necesidades no satisfechas. Por lo tanto, la única manera posible de reaccionar ante éstas señales de tensión es llorar, hacer muecas y mover sus brazos y piernas.

Pero conforme pasa el tiempo y las experiencias del niño con el mundo aumentan una conciencia mayor del medio, empieza a desarrollarse. El nivel de conciencia mas temprano surge en el proceso primario, en el que el bebé actúa al crear en su memoria imágenes de objetos que satisfacen sus necesidades. Por ejemplo, cuando el recién nacido siente hambre, automáticamente llora hasta que alguien lo alimenta. La comida reduce la tensión del hombre y el bebé experimenta placer. Conforme pasan los días, los ciclos del hambre, alimento y reducción de la tensión se repiten una y otra vez; gradualmente el gusto, el olfato y la vista del alimento y el alimentador (la madre) se guardan como imágenes en la memoria del bebé. Entonces, la personalidad requiere de un nuevo componente que

reconozca la naturaleza del medio y satisfaga las exigencias del ello; éste componente del aparato psíquico es el yo.

Es aquí, que la conciencia que otorga el yo, lleva al niño a reconocer y relacionarse satisfactoriamente con el ser o el objeto del cual recibe placer que sin duda alguna será la madre como fuente proveedora principal de la satisfacción de las necesidades.

Freud considera que es en la primera etapa de la infancia, o infancia temprana (2-3 años) en que se estructura el aparato psíquico en el sujeto, es decir, se estructura la personalidad del sujeto.

Las consecuencias en términos psicoanalíticos de una mala vinculación con el objeto o ser (la madre) son evidentes y la neurosis es el resultado de la angustia que genera la insatisfacción de las necesidades.

Sin embargo, para algunos científicos las primeras relaciones del niño son estudiadas mucho mejor cuando éstas se rompen. Se insiste que cuando se rompe el vínculo que une a un niño con su madre, este rompimiento y las consecuencias que genera permiten estudiar mucho mejor y de manera más consistente la relación madre-hijo.

Para tal afirmación la Teoría de Attachment a juicio de mucho es el cuerpo de conocimiento cuyas conceptualizaciones parecen más enriquecedoras y rigurosas, prometedoras y fructíferas, para comprender el desarrollo socio-emocional de los niños. Nos permite seguir de cerca el desarrollo de sus vínculos afectivos desde el nacimiento en adelante y como éstos juegan un rol fundamental en la explicación de interrogantes sobre por que algunos niños crecen felices y seguros de sí mismos, otros ansiosos y deprimidos y otros fríos, agresivos y antisociales.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Las investigaciones empíricas que avalan estas afirmaciones han permitido al mismo tiempo un desarrollo y un enriquecimiento de las elaboraciones teóricas referentes a la comprensión de la psicopatología del niño y del adulto y la de sus relaciones personales (John Bowlby, 1969, 1973, 1980).²⁰

Entendemos por Attachement el vínculo afectivo que une a una persona a otra específica, claramente diferenciada y preferida, vivida mas fuerte y protectora, y que les mantiene unidas a lo largo del tiempo. Un individuo puede estar vinculado (attached) a más de una persona, pero siempre se trata de un número pequeño de personas, nunca a muchos.

El vínculo que une al bebé con su madre es un attachement, siendo esta unión una conducta de tipo instintivo, surgida en el curso de la evolución de la especie, por su innegable valor de supervivencia (en términos Darwinianos).

Es precisamente la ruptura del vínculo materno-filial, la que dio inicio a las observaciones e investigaciones que finalmente desembocan en la creación de ésta teoría.

El efecto de las separaciones en especial de la separación de la madre en niños pequeños, comenzó a ser estudiado a partir de la Segunda Guerra Mundial, cuando Europa en particular y el rango en general, vivía y sufría los efectos de la guerra, con el consecuente cuadro desolador de los campos de niños huérfanos y sin familia que se extendían por Inglaterra y el continente.

²⁰ BOWLBY, J. Los cuidados maternos y la salud mental. Editorial Humanitas, 1954.

Las consecuencias se observan en el corto plazo a través de cambios inmediatos en la conducta de los chicos, o a largo plazo en alteraciones emocionales que perturban definitivamente el funcionamiento de la personalidad de los adultos.

En la década de 1940-1950, Anna Freud (1971-, 1976), Dorothy Burlingham (1944), James Robertson (1958=, Heinicke y Westheimer (1966), describieron las dificultades que se encontraban en la crianza de los niños separados de sus madres y diseñaron investigaciones para estudiar el problema en forma sistemática.

En 1954 Bowlby a partir del resultado de éstas investigaciones en infantes para la OMS recomienda: "Es esencial para la salud mental que el bebé y el niño pequeño tengan una relación íntima, cálida y continua con su madre, en la que los dos encuentre alegría y satisfacción".

A propósito de estas palabras pronunciadas por Bowlby, es menester hacer hincapié en la relación de tipo simbólica que existen entre una madre y su hijo en que ambos buscan satisfacción. Tanto protector, como protegido encuentran en esta relación la satisfacción de todas aquellas necesidades tanto físicas como emocionales que requieren.

De aquí surge la recomendación de que en l medida de lo posible, los niños no ingresen al Jardín de Infantes antes de los 3 años, o en caso de que esto suceda, se preste atención a los síntomas que puedan surgir de los mismos.

Existe el perjuicio de que si un niño de 2 o 3 años llora frente a la pérdida de su madre, ésta lo malcría o lo sobre protege. Es normal que el bebé proteste, llore, grite y se resista

enérgicamente a cualquier tipo de separación durante los primeros 3 años de vida.

Durante los periodos de enfermedad sean graves o simples (enfermedades propias de la infancia), el niño requiere más que nunca el cuidado y protección de la madre, por considerarse periodos críticos en el desarrollo.

Es importante que estos periodos no sean considerados únicamente como normales y se les tome la importancia debida.

Recordemos que el ser humano es una unión hilemorfística de cuerpo y mente y que la enfermedad no es solo una baja en las defensas orgánicas, sino además, es un momento en que las emociones y los sentimientos se ponen de manifiesto como una llamada de atención hacia los padres indicando que es cuando más falta hace éste, sobre todo la madre.

A través de diversos estudios se ha demostrado que un niño enfermo mejora considerablemente en la medida que la madre está a su lado. Esta compañía es traducida por el niño como protección y se reafirma el vínculo que hasta ahora ha sido el más fuerte.

Mientras el niño se sienta enfermo, es probable que exija mucha atención, esté irritable y se aburra fácilmente. La mayoría de los niños se vuelve más infantil cuando están enfermos y tanto los bebés como los niños requieren mimos adicionales. La madre debe tener al bebé durante todo el día, dejarlo dormir en su babineto o carreola para poder vigilarlo a menudo. Al niño mayor dejarlo dormir en la sala cerca de la madre. Por la noche, si el niño esta muy mal, debe dormir en la misma habitación que él para estar próxima, si la necesita.

Cuando el niño requiere de hospitalización por la gravedad de su enfermedad, necesita el apoyo de sus padres y sobre todo de la madre, pues ella le transmite seguridad, ya que el niño al ser hospitalizado se siente extraño y ajeno al lugar, es gente que él no conoce y que lo arremete, así se siente al ser examinado por los doctores o enfermeras; la madre aquí es necesaria pues ella le ayuda a adaptarse y a sentirse más seguro en un ambiente que es nuevo para el niño.

Los psicoanalistas afirman que lo conocido da seguridad. Si hemos insistido demasiado en que la madre es el primer contacto y primer ser reconocible, por ende concluimos que es el ser que proporciona aquella seguridad de la que el infante depende y que la ausencia de ésta traerá consigo consecuencias tales como adultos nerviosos, ansiosos, inseguros de sí mismos, trastornos psicossomáticos y problemas antisociales.

Freud dijo: "Infancia es destino" y depende de la relación con la madre y como se viva ésta que se garantice un completo desarrollo logrando así niños seguros de sí mismos, sanos y socialmente bien estructurados.²²

4.3. ARGUMENTACIÓN ECONÓMICO-FAMILIAR

El estado psicológico de la madre cuando trabaja; es que a pesar del sentimiento de culpa que muchas madres trabajadoras sienten por estar lejos de sus hijos, a menudo las mujeres que tienen un empleo se sienten más competentes, económicamente más seguras y más responsables de su propia vida. Su autoestima, su sentido de eficiencia personal y su bienestar general tienden a ser más altos que en las amas de casa, cuyo trabajo por lo general es subvalorado por la sociedad.

²² FREUD, S. El Sepultamiento del Edipo. Obras completas, Editorial Heralde.

Entre más satisfecha esté una mujer con su vida, mejor será su papel como madre. Este efecto se siente en cualquier nivel socioeconómico, pero es mucho más significativo en quienes tienen ingresos más bajo, en especial las madres solteras que cuentan con poca educación. La investigación indica tasas más bajas de abuso infantil en las madres que trabajan tiempo completo, en comparación con quienes tienen empleos parciales o permanecen en casa. Si una mujer trabaja tiempo parcial o completo, no tiene empleo o si se siente abrumada por demasiadas responsabilidades, es más probable que abuse de sus hijos que si se siente bien con lo que hace.

En este tipo de familias la división de las labores domésticas entre los padres es menos tradicional que en las familias en donde sólo trabaja uno de los padres. Aunque la madre trabajadora típica tiene aún más trabajo en su casa y con el cuidado de sus hijos, su esposo tiene a estar más involucrado que los hombres de familias en donde la mujer permanece en el hogar. El esposo de una mujer trabajadora puede dedicar más tiempo a sus hijos ya que es menos probable que tenga un segundo empleo, y ambos padres están más tiempo con sus hijos los fines de semana que las familias en donde la madre no tiene empleo.

El padre tiende a vincularse más cuando la madre trabaja de tiempo completo, cuando tienen más de un hijo, cuando son muy pequeños y cuando ella gana casi lo mismo que él. El padre demuestra a sus hijos su lado "maternal" manifestándoles amor, ayudándoles con sus problemas y preocupaciones, haciéndolos sentir mejor cuando están alterados, y brindándoles cuidado y atención continuos. Sus hijos ven un lado de su personalidad que no se manifiesta a menudo en los hombres.

Entre las familias con bajos ingresos, las mujeres con mejor educación y más motivación a menudo eligen un trabajo para alcanzar ciertas metas antes que para obtener bienestar o aceptar un ingreso escaso de un compañero. Como estas mujeres han elegido trabajar, el

trabajo puede afectarlas positivamente y así beneficiar a sus hijos. Esta descripción se ajusta a un grupo de 189 niños de segundo grado que parecieron beneficiarse del empleo de sus madres adolescentes y solteras. Los niños de madres empleadas se desempeñan mejor en las pruebas de matemáticas, lectura y lenguaje que otros niños. Sus logros parecieron también el resultado del ambiente más favorable que el ingreso de la madre pudo proporcionar.²³

Ni el doble ingreso ni la familia con un solo padre trabajador siguen un patrón único.

Dentro de las estadísticas de censo del INEGI, en el año de 1999 de 38 millones de personas trabajadoras que se encuentran registradas 13.3 millones de éstas son mujeres trabajadoras.

En el año de 1997 se realizó un censo en 3 millones de hogares en donde solo hay un jefe de familia y 83.4% son mujeres, o sea madres solteras.²⁴

El Censo de 1990 registró 1 millón 897 mil profesionistas residentes en la república Mexicana, cifra que equivale a 7 veces la registrada en 1970, cuando el censo reportó 267 mil personas en esa categoría. De la población de 25 años y más edad, la proporción de los que aprobaron al menos 4 años en el nivel de educación superior, pasó de 1% en 1970 a casi 6% en 1990.

Se destaca además que la mujer incrementó su participación en el grupo de profesionistas, al pasar de 19.4% a 33.8% en el periodo considerado.

²³ Cfr. PAPALIA Diane, *Psicología del desarrollo*, 7ª edición, Mc Graw Hill, Colombia 1998, págs 66-409.

²⁴ Información proporcionada por el INEGI

Las disciplinas académicas que registran una participación considerable de mujeres son las relacionadas con la salud, educación y las ciencias humanísticas, tales como la Enfermería, Educación Especial y Básica, Pedagogía, Psicología, Ciencias Sociales, Letras y Literatura y Ciencias de los Alimentos con valores superiores al 70%. Asimismo las mujeres registran mayoría en otras 10 disciplinas académicas.

La composición por sexo de los profesionistas en las entidades federativas, muestra la predominancia de hombres en todas ellas, en forma más acentuada en Baja California Sur, Chiapas, Colima y Sonora. En la mayoría de los casos, la cantidad de profesionistas hombres supera al doble de mujeres.

Las entidades con mayor participación de mujeres son: Veracruz, San Luis Potosí, Puebla y Distrito Federal.

El Censo captó la ocupación principal de la población ocupada, que en el caso de los profesionistas, puede relacionarse o no con el ejercicio de la profesión. Así, del total de profesionistas, los que declararon como ocupación principal la de profesional, representan, en el caso de los hombres, 30.7% y en el de las mujeres, 27.3%. Entre las mujeres profesionistas una proporción considerable, 28%, declaró como ocupación principal la de trabajadora de la educación. Entre los hombres, otra ocupación destacada es la de funcionario o directivo, con 18.9%.

Por otra parte, tanto hombres como mujeres profesionistas, tienen una participación importante como oficinistas, superior al 13%.

Otras ocupaciones con porcentajes de consideración son las de comerciantes y dependientes, inspectores y supervisores y técnicos.

Comparando la distribución por situación en el trabajo según sexo de los profesionistas, se observa que las mujeres participan más que los hombres en el grupo de empleados u obreros, con una proporción de 83.7% de total de mujeres profesionistas.

Por el contrario, las mujeres tienen menor participación como patronos o empresarios, con 3.5% frente a 10.4% de los hombres.²⁵

Con estas últimas cifras nos podemos dar cuenta del alto porcentaje en la actualidad de madres trabajadoras, ya sea por que el salario del varón no es suficiente, y este no alcanza para sostener el núcleo familiar y la mujer se ve obligada a entrar en el campo laboral o su condición de madres solteras y sostén único de ese núcleo fundamental, aún cuando no se quiere dejar a un lado, el derecho que tiene la mujer a superarse y realizarse completamente como ser humano.

4.4. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

Dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos contemplado en el Título Quinto "el trabajo de las mujeres", para lo cual se transcriben y se hace un breve comentario de todos y cada uno de estos artículos y que se refieren a los derechos, prestaciones y trato especial para las madres trabajadoras.

²⁵ Los Profesionistas en México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990.

"ARTICULO 164 Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Si es válido el principio de que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, conviene reflexionar si la naturaleza masculina y femenina los hace iguales o no y legislar en consecuencia. En realidad se ha legislado en consecuencia al establecer, en atención a la maternidad (situación en la que sólo puede estar una mujer), un régimen especial del trabajo.

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

En este artículo se empieza a hablar de la maternidad y es así como podemos comentar que las madres trabajadoras que tengan cargas de familia, reciban cierta protección con motivo de la maternidad, como permisos con goce de salario y otras ayudas.

"ARTICULO 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."

Es de tomar en cuenta que si bien este artículo está favoreciendo y cuidando a la trabajadora durante el periodo de gestación y de lactancia, en este último supuesto, la priva del derecho a obtener un ingreso mayor al prohibirle el trabajo extraordinario, más no lo es en el de lactancia.

***ARTICULO 167** Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas son capaces de actuar sobre la vida y la salud física o 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."

Dentro de esta protección estarían, por ejemplo, las mujeres que prestan sus servicios en laboratorios químicos, fotográficos, o que pudieran estar en contacto con rayos X, violeta o ultravioleta.

***ARTICULO 170** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

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

Con lo que respecta a esta fracción no estoy de acuerdo a la distribución del tiempo que se le da a la madre, considero que se deben de dar cuatro semanas anteriores y ocho posteriores al parto; ya que al nacer el niño es cuando necesita de los cuidados maternos por diversas situaciones que más adelante serán desarrolladas.

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

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

Por lo que se refiere a este artículo no estoy de acuerdo a los periodos de lactancia, ya que considero que los reposos extraordinarios deben de ser de una hora, ya sea que la madre entre una hora más tarde a su centro laboral o salga una hora antes de éste.

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la frac. II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórrogas mencionadas en la frac. III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por periodo no mayor de sesenta días:

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

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

Por lo que hace a las fracciones II, III y V, el IMSS se hace cargo de un subsidio equivalente del 60% de salario de la trabajadora, por lo que el patrón sólo tiene que pagar la diferencia, por lo que hace a la fracción IV.

"ARTICULO 171 Los servicios de guarderías infantiles se prestarán por el IMSS, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias."

Diversos factores, principalmente de índole económica, habían impedido que se cumpliera con este derecho que tienen las madres trabajadoras de que se les proporcionen servicios de guardería infantil; pero afortunadamente a partir de la nueva Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de 12 de marzo de 1973, se reglamentó esta disposición. En el citado ordenamiento se crea una nueva rama del seguro denominada Seguro de Guarderías para Hijos de Trabajadores Asegurados, estableciéndose que el mismo incluirá el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, teniendo este derecho los hijos de las mismas desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

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

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

Esta obligación general se encuentra consignada en la fracción V del artículo 132 de esta Ley.

Podemos darnos cuenta que en la legislación laboral vigente, no se contemplan, prevén y satisfacen las necesidades propias de los cuidados del hijo en el periodo de la infancia, ya que únicamente se contemplan las necesidades de la madre trabajadora en el periodo de gestación, y posterior a este, incluido el periodo de lactancia; de ahí

la necesidad que motiva la presente propuesta, tomando en consideración que si nuestra legislación laboral es el producto de luchas y esfuerzos que se han materializado en un derecho social en beneficio de la clase trabajadora, esto sin afectar las relaciones obrero patronales y la productividad de la empresa o institución en que se labore.

En nuestra Constitución también se menciona el trabajo de las mujeres dentro del Título Sexto, artículo 123, tanto en el apartado "A" como en el apartado "B".

"ARTÍCULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

Apartado "B"

Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Fracción XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

Inciso c) 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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles."

CONTRATO COLECTIVO DEL SEGURO SOCIAL

Se toma como ejemplo este contrato colectivo, debido a la gran cantidad de personas dependientes de esta relación de trabajo; sin embargo se adolece también de supuestos que prevean la necesidad de cuidados por parte de la madre trabajadora a sus menores hijos en el periodo de la infancia; ya que únicamente se contemplan las mismas hipótesis a que se refiere la Ley Federal del Trabajo vigente; existiendo únicamente como recurso idóneo, los llamados "permisos económicos" y se señalan:

CLÁUSULA No. 39

PERMISOS ECONÓMICOS

El Instituto, a petición del trabajador o del Sindicato estará obligado a conceder permisos económicos a los trabajadores hasta por tres días con goce de salario, siempre que existan causas personales o familiares de fuerza mayor, que hagan indispensable la ausencia del trabajador en su puesto.

Los permisos económicos se concederán por los funcionarios autorizados en los casos, condiciones y términos que señale el Reglamento Interior de Trabajo."

CONTRATO COLECTIVO DE LA UNAM

Las condiciones que rigen en este contrato en relación a las necesidades en el trabajo del empleado, derivadas de accidentes, enfermedad u hospitalización del menor en el periodo de infancia, satisfacen las expectativas de la presente propuesta en lo que se refiere a los permisos que se conceden; queriendo hacer notar que en este pacto obrero patronal en especial, se hace extensivo este derecho-beneficio de los trabajadores para con sus cónyuges y que a continuación se señalan:

CLÁUSULA No. 67

PERMISOS POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS O DEL CÓNYUGE

En caso de lesión causada por un accidente que requiera de hospitalización o enfermedad debidamente comprobadas de los hijos de los trabajadores académicos, cuando éstos sean los responsables de dichos menores, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario integrado hasta por ocho días hábiles para que atiendan a los menores. Este permiso será prorrogable previa prescripción médica del ISSSTE.

Para tener derecho a estos permisos bastará la constancia de cuidados maternos que expidan los médicos del ISSSTE, incluyendo los casos de los menores inscritos en el CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, indicando el tiempo por el que se conceda; si las licencias expedidas no indicaren el tiempo por el que se concede se entenderá que es por cinco días. En caso, de hospitalización

debidamente comprobada, se aceptarán las constancias que expida el ISSSTE o cualquier otra institución médica hasta por ocho días.

En casos excepcionales de enfermedades que ameriten la hospitalización del cónyuge, mediante la comprobación de la constancia médica del ISSSTE u otra institución médica, se podrá conceder al trabajador académico permiso durante la hospitalización sólo por los primeros cinco días con goce de salario integrado.

En la interpretación y aplicación de esta Cláusula, no se pedirán al trabajador académico mayores requisitos que a las trabajadoras. Las otras instituciones médicas a que se refiere esta Cláusula serán determinadas previamente por la UNAM.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

Las Condiciones Generales de Trabajo, contienen quince capítulos que comprenden ciento dos artículos, más las disposiciones transitorias; contienen el objeto, sujetos y ámbito de aplicación, requisitos de ingreso; clasificación de los nombramientos de acuerdo a su temporalidad; integración del salario y sus modalidades de pago; establecimiento de las diferentes jornadas laborales y su composición; horarios y sistemas de control de asistencia; procedimientos de cambios de adscripción y requisitos de procedencia; derechos u obligaciones derivados de la relación laboral; aplicación de medidas disciplinarias; criterios en materia de capacitación, empleo, productividad, seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, así como bases para el otorgamiento de premios de antigüedad, estímulos y recompensas, además del reconocimiento al desempeño y el apartado correspondiente a las prestaciones adicionales.

Encontramos que en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Gobernación también existen los cuidados maternos y son mencionados en el Capítulo Sexto de los descansos, vacaciones y licencias, artículo 59, fracción II con goce de sueldo, inciso e) y dice:

e. Por diez días al año por cuidados maternos, a las madres o padres trabajadores, éstos últimos cuando detenten la custodia del menor; el Titular podrá prorrogar esta licencia hasta por cinco días más, previa demostración de la necesidad de la misma. En cualquier caso, se requerirá certificación previa del ISSSTE.

4.5. NECESIDAD DE ELEVAR A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL DERECHO A LOS CUIDADOS MATERNOS

Derivado de la exposición y motivos que integran el presente trabajo, emana la necesidad de una adición a la Ley que regula las relaciones obrero patronales de las madres trabajadoras, toda vez que si bien es cierto que los "cuidados maternos" como beneficio existen únicamente en algunos contratos colectivos, también es cierto que aquí se plasma la necesidad social y el interés común de que estos beneficios sean elevados a la Ley, y se propone esa adición como la más lógica y adecuada al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo y en el cual se establecen los derechos de las madres trabajadoras, proponiéndose la adición de la fracción VIII.

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

VIII. A que en caso de lesión, causada por un accidente que requiera de hospitalización o enfermedad debidamente comprobadas de los hijos de las trabajadoras, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario íntegro hasta por ocho días

hábiles para que atiendan a los menores. Este permiso será prorrogable previa prescripción médica hasta por otros ocho días hábiles con goce de la mitad de su salario íntegro, y que de ser necesaria la atención por mas tiempo, el permiso será sin goce de sueldo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Retomando las ideas de libertad e igualdad y aplicándolas a la dinámica socio-económica en nuestro país, la situación de la mujer ha evolucionado favorablemente dentro de las actividades laborales que anteriormente, eran desarrolladas únicamente por varones; motivo por el cual resulta necesario prever y normar circunstancias especiales que se dan dentro de las relaciones de trabajo de las mujeres.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Consideró el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El Proyecto parte de esta idea y modifica a la legislación vigente por cuanto fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

TERCERA.- El contrato colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base, para el establecimiento de las relaciones colectivas. El patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato cuando este lo solicite, un contrato colectivo y en caso de negativa los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

SÉPTIMA. - Se propone la adición de la fracción VIII del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

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

VIII. A que en caso de lesión, causada por un accidente que requiera de hospitalización o enfermedad debidamente comprobadas de los hijos de las trabajadoras, tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario íntegro hasta por ocho días hábiles para que atiendan a los menores. Este permiso será prorrogable previa prescripción médica hasta por otros ocho días hábiles con goce de la mitad de su salario íntegro, y que de ser necesaria la atención por mas tiempo, el permiso será sin goce de sueldo.

BIBLIOGRAFÍA

BOWLBY, J, Los cuidados maternos y la salud mental, Editorial Humanitas, 1954.

BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo, Tomo II, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1983.

BUEN L., Néstor, Derecho procesal del trabajo, 2ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

COBB, Jhon, Tu bebé, el shock de su llegada, Editorial Fondo Educativo Interamericano, México, 1984.

CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, 15ª Edición, Editorial Porrúa, México 1998.

DE PINA, Rafael, Diccionario jurídico de derecho, 26ª Edición Editorial Porrúa, México 1998.

FREUD, Anna, Psicoanálisis del desarrollo del niño y del adolescente, 2ª Edición, Editorial Paidós.

FREUD, S., El sepultamiento del edipo, obras completas, 9ª Edición, Editorial Heralde.

GARELLI, J.C., Bases biológicas del miedo y la angustia, 3ª Edición, Buenos Aires, 1983.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del trabajo, 3ª Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1974.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J., Elementos del derecho del trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1987.

OTRAS FUENTES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1999-2001, Universidad Nacional Autónoma de México, Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Instituto Mexicano del Seguro Social.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, A-CH, 13ª Edición, México, 1999.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, P-Z, 7ª Edición, México 1994.

DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA, Tomo I, Buenos Aires, Mayo 1976.