

20721
253



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLÁN"

"LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPITULO V,
TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A
JORGE LUIS ROMERO RANGEL

ASESOR:
LIC. MARIA TERESA CHICANO PEREZ

MEXICO, D.F.

NOVIEMBRE 2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**TESIS
FALLA
DE
ORIGEN**

A MI ABUELA DOÑA JOSEFINA GOMEZ JIMENEZ,
COMO FUENTE DE AMOR DIVINO.
ESCUCHO SU ORACION, LA PRESENCIA DE SU ESPIRITU
A MI LADO QUE DESDE EL CIELO ME CONFORTA Y PROTEGE
CON SU BENDICION.

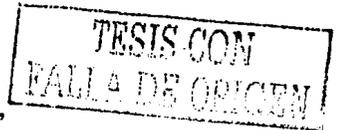
A MIS ADORABLE ESPOSA.
QUE CON SU ESFUERZO AMOR PURO Y NOBLE, ME APOYO Y AYUDO EN
TODO MOMENTO DE MIS TRIUNFOS Y TROPIESOS, Y EL ANIMO A MI
REALIZACION.

A MI PADRE OCTAVIO ROMERO CABRERA.
IMPULSO DE FUERZA Y CARINO
DESDE EL CIELO SIENTO SU PROTECCION Y SU IMPULSO
E IMPETU PARA MI CULMINACION Y REALIZACION.

A MI TIO. GERARDO ROMERO CABRERA.
QUE CON SU APOYO CARINO Y PROTECCION, ME AYUDO ME APOYO E
IMPULSO PARA LA OBTENCION DE MI PROFESION.
MANOS GENEROSAS Y AMIGAS CUAL DIVINA PROVIDENCIA.

A MI TIO JUAN ROMERO CABRERA.
POR HABERME AYUDADO A ENCONTRARME
Y ESTAR CON DIOS.

A MIS HIJOS:
JORGE ALBERTO Y PABLO GERARDO,



A LA LICENCIADA MARIA TERESA CHICANO PEREZ,
ASESOR DE TESIS, POR SU INVALUABLE APOYO Y
AYUDA DESINTERESADA Y AMABLE

A LOS SABIOS Y BIEN ENTENDIDOS MAESTROS UNIVERSITARIOS,
¡DIOS MONTO EN ALAS DE LOS CELESTIALES ZENZONTLES!

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a publicar esta tesis en el sistema de
consulta en línea de la biblioteca digital de la UNAM
ROMERO RANGEL
JORGE LUIS
FECHA 27-NOV-2003
FIRMA

13

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

MARIA DEL REFUGIO, PATRICIA, REYNA,
OCTAVIO Y MIGUEL ANGEL.
POR SU AMOR Y CARIÑO DERRAMADO HACIA MI.

A MI HERMANO Y AMIGO SEÑOR LICENCIADO E. JAVIER TRUJILLO SOSA,
PILAR EN MI VIDA Y EN MI PROFESION, CON UN PROFUNDO RESPETO,
CARIÑO Y ADMIRACIÓN, SIEMPRE A MI LADO CON SU APOYO. MUCHAS
GRACIAS.

A MI COMPADRE LICENCIADO ALVARO GONZALEZ OLGUIN,
POR EL ANIMO E IMPULSO PARA LA CULMINACION DE MI TESIS. TE
AGRADEZCO

A MIS AMIGOS.

LIC. SERGIO ARMANDO BLAS BAXIN

LIC. MARIO HERNANDEZ HERNANDEZ

LIC. ISABEL JULIETA OSORIO RAMIREZ.

A LOS QUE EN ESTE MOMENTO NO SE PRESENTAN EN MI MEMORIA
Y A QUIEN SIEMPRE TENDRE ALGO QUE AGRADECER.

1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TITULO.

LA NECESIDAD DE REFORMAR EL CAPITULO V, TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JUSTIFICACION DEL TEMA.

Considero la importancia y relevancia del presente tema que propongo para reformar el actual Capítulo V, Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, por la actual libertad, superación y emancipación que ha logrado la mujer en el campo laboral, y la constante negativa de los patrones, empresas y dependencias gubernamentales a contratar, despedir y negar la renovación de contratos, principalmente a mujeres en estado de gravidez, así como al hombre que se queda con la guarda y custodia de sus menores hijos, siendo necesario establecer normas y medidas que abarquen a las madres y padres trabajadores sin afectar sus derechos laborales, mismas que deberán de estar encaminadas a que se prohíba a los patrones, empresas y dependencias gubernamentales a despedir y negar la renovación contractual para las mujeres embarazadas durante la gestación y después de ésta, así como mayor prohibición para realizar trabajos que afecten su estado de gravidez, proteger su empleo, modificar y aumentar las licencias para los diferentes tipos de partos (múltiples, Cesáreas, legrados) y la novedad que incluyó es que se otorguen derechos al padre, como son licencias y derechos para el caso de que fallezca la madre en el parto y sobreviva el menor, con estas modificaciones que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

él capítulo propuesto a reformar no contempla, por lo que considero que con estas reformas se solucionarían muchos problemas que aquejan a nuestros trabajadores.

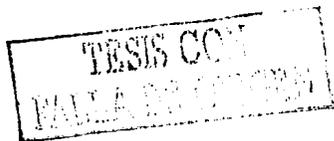
Actualmente la Ley Federal del Trabajo a partir de su proyecto en el año de 1929 hasta nuestros días ha evolucionado y mejorado relativamente de acuerdo con la actualidad que vivimos, no obstante esta evolución aún no es equitativa, en cuanto a los derechos que otorga a la maternidad, pues él capítulo destinado para ello a partir de su vigencia en el año de 1931 y en los procesos tendientes a reformarlo, en los años de 1962, 1970 y 1974 hasta el momento, únicamente se han cambiado de lugar derogando y adicionando algunos artículos que lo conforman pero sin mas trascendencia que permita obtener mejoras en este rubro y soluciones a la problemática laboral que se les presenta a los trabajadores cuando se convierte en padre o madre según el caso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OBJETIVO

Al principio de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y hasta nuestros días no ha existido una adecuada regulación de la maternidad de las trabajadoras que proteja sus derechos, tan solo el título propuesto a reformar que se llama TRABAJO DE LAS MUJERES, ya es motivo de controversia, puesto que su contenido a opinión del exponente es diferente al del título, es decir no hay una congruencia jurídica, pues de la simple lectura se podría entender que es donde únicamente se regula la actividad laboral de la mujer trabajadora y en los demás capítulos no existe regulación para ella, siendo la realidad diferente, ya que al haber divisionismo y diferencias de los derechos de los trabajadores por razón de sexo, es motivo de conflicto y discriminación, pues la ley maneja el termino trabajador, el cual es muy genérico, lo que indica que se debe regular por la ley en la misma forma, obviamente respetando y considerando la naturaleza física de los trabajadores.

La protección de la maternidad y del menor en el ámbito laboral no debe ser obligaciones únicamente de la madre como lo regula el actual Capítulo V, Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, pues esto va en detrimento de las relaciones familiares que son el pilar de toda sociedad, ya que ambos consortes tienen la responsabilidad de proteger a la familia, además considero que la protección de la maternidad que maneja la ley debe ser específica y clara, tomando en cuenta todas las situaciones que puedan



suscitarse cuando una mujer trabajadora se encuentre en estado de gravidez y después de este, ya que al no apegarse a la realidad económica que vive nuestra sociedad, en que esta viene ocupando mayores espacios laborales y de dirección, así como en algunos casos al sostenimiento de la familia. Es por tal motivo que propongo esta reforma para que vaya directamente al conflicto y a las necesidades reales y que la ley no resulte obsoleta en muchos de los casos, y que con ello no deje en estado de indefensión a las trabajadoras.

Igualmente considero necesario tomar en cuenta al padre para otorgarle una licencia de paternidad, y que es actuar totalmente apagado a derecho, pues se cumpliría claramente con lo estipulado por nuestra Constitución Política, que es de elevar las leyes a un rango absoluto de paridad, otorgando derechos y obligaciones a hombres y mujeres, pero siempre respetando su condición natural.

Es importante considerar a ambos trabajadores para otorgarles derechos y obligaciones de maternidad y paternidad, ya que beneficia de manera directa a la familia y al menor, permitiendo a ambas partes disfrutar y estimular el crecimiento físico y emocional del menor en sus primeros meses de vida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

CAPITULO I

TITULO	2
OBJETIVO	4
INDICE	6
INTRODUCCION	9
1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD.	13
1.1 PRINCIPALES ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL.	15
1.1.1. PROHIBICIONES GENERALES PARA LA PROTECCION DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y DE LAS MADRES LACTANTES.	23
1.1.2. TIEMPO PARA LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.	24
1.1.3. LICENCIA POR MATERNIDAD.	24
1.2. CONTINENTE EUROPEO.	26
1.2.1. ALEMANIA OCCIDENTAL.	26
1.2.2. ALEMANIA ORIENTAL.	26
1.2.3. ESPAÑA.	28
1.2.4. FRANCIA.	29
1.2.5. HUNGRÍA.	30
1.2.6. NORUEGA.	30
1.2.7. RUMANIA.	31
1.2.8. SUECIA.	33
1.3. CONTINENTE ASIATICO.	34
1.3.1. COREA DEL SUR	34
1.3.2. CHINA.	35
1.3.3. INDIA.	35
1.3.4. INDONESIA.	36
1.3.5. ISRAEL.	36
1.3.6. LIBIA.	37
1.3.7. VIETNAM.	38
1.4. CONTINENTE AFRICANO.	39
1.4.1. ARGELIA.	40
1.4.2. EGIPTO.	40
1.4.3. GHANA.	41
1.4.4. MARRUECOS.	41
1.4.5. NEPAL.	42
1.4.6. ZIMBAWE.	42

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.5. CONTINENTE AMERICANO.	44
1.5.1. ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.	44
1.5.2. AMERICA LATINA.	45
1.5.3. ARGENTINA.	46
1.5.4. COLOMBIA.	47
1.5.5. ECUADOR.	48
1.5.6. NICARAGUA.	49
1.5.7. PERU.	49
1.5.8. VENEZUELA.	50
1.5.9. MEXICO.	50

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

2. 1. TRABAJO.	55
2. 2. DERECHO DE TRABAJO.	57
2.3. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	62
2.4.. SUJETOS DE LA RELACION DEL TRABAJO.	66
2.4.1. TRABAJADOR (HOMBRE-MUJER)	65
2.4.2 PATRON.	67
2.4.3 EMPRESA.	70
2. 5. EMBARAZO.	73
2.6. MATERNIDAD.	76
2.7. PRENATAL Y POSNATAL.	78
2.8. LACTANCIA.	79
2.9. DISCRIMINACION.	79
2.10. IGUALDAD-DESIGUALDAD.	80
2 11. INCONSTITUCIONAL.	81

CAPITULO III

MARCO JURIDICO CONSTITUCIONAL Y LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

3. MARCO JURIDICO CONSTITUCIONAL Y LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ	83
3.1. GARANTIAS CONSTITUCIONALES QUE GOZA LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ.	85
3.1.1. ARTICULOS 4° Y 5° CONSTITUCIONALES.	86
3.2.2. ARTICULO 123, APARTADO A. FRACCION V DE LA CONSTITUCION.	92
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TITULO QUINTO, CAPITULO V.	101

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

3.2.1. DERECHOS QUE OTORGAN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA MUJER Y AL HOMBRE CUANDO SE CONVIERTEN EN PADRES	106
3.3. LA MUJER Y EL HOMBRE EN LA SEGURIDAD SOCIAL.	107
3.4. DIFERENCIAS JURIDICAS ENTRE EL VARON Y LA MUJER EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SU PROBLEMÁTICA.	113

CAPITULO IV

PROPUESTA DE REFORMA EL TITULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4. PROPUESTA DE REFORMA AL TITULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	116
4.1. DERECHOS INDIVIDUALES IGUALITARIOS.	117
4.2. LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO.	120
4.3. DERECHOS POSNATALES.	123
4.4. DERECHO A LA LACTANCIA.	127
4.5. MODIFICACIONES.	128
4.6. PROPUESTA DE REFORMA.	136

C A P I T U L O V

PROPUESTA	137
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFIA.	146

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

Este trabajo es un modesto esfuerzo de investigación para obtener el título de Licenciado en Derecho, al mismo tiempo es un análisis consciente y crítico de la necesidad de hacer una propuesta jurídica de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo V, Título Quinto, en su apartado relacionado con la protección de la mujer. Como todo trabajo de investigación tiene una secuencia metodológica que permite seguir paso a paso el planteamiento de la Tesis o hipótesis de trabajo, primeramente hago en forma sucinta una exposición del planteamiento de reforma, que en el trabajo es la hipótesis; así mismo en el primer capítulo se da un marco histórico social de la evolución o desarrollo de las leyes que en forma internacional y nacional han protegido a la mujer, esta investigación me hizo elaborar en el segundo capítulo un marco conceptual que permite conocer cual es el uso semántico y teórico de los conceptos jurídicos utilizados en el derecho y en la investigación. Del tercer capítulo se hizo una exposición crítica de la regulación jurídica de las leyes de protección a la mujer embarazada y al hombre en relación con su práctica laboral. El último capítulo o capítulo IV es la propuesta formal de modificación a la Ley Federal del Trabajo con respecto a la protección de la mujer y de su cónyuge. La parte final son las conclusiones legales a las que llegué; así como las propuestas normativas y conceptuales que deben ocupar la vigencia jurídica de la protección a la mujer y al hombre con respecto al trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Ley Federal del Trabajo a partir de su proyecto en el año de 1929 hasta nuestros días ha evolucionado y mejorado de acuerdo a la actualidad en que vivimos, no siendo equitativa esta evolución en cuanto a los derechos otorgados a la maternidad, pues bien el capítulo que se encuentra destinado para ello a partir de su vigencia en el año de 1931 y en los procesos tendientes a reformarlo, en los años 1962, 1970 y 1974, únicamente se ha cambiado de lugar derogando y adicionando algunos artículos que lo conforman, pero sin mas trascendencia que permita obtener mejoras en este rubro y soluciones a la problemática laboral que atraviesan los trabajadores al convertirse en padres.

Por ello, es que propongo reformar el actual Capítulo V, Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo y establecer medidas que abarquen protección a las madres y a los padres trabajadores sin afectar sus derechos laborales, mismos que están encaminadas a que se prohíba a los patrones despedir a las mujeres embarazadas durante la gestación y después de ésta, mayor prohibición para realizar trabajos que afecten su estado de gravidez, proteger su empleo, modificar y aumentar las licencias para los diferentes tipos de partos (múltiples, cesáreas, legrados) y la novedad que incluyo es que se otorguen derechos al padre, como son licencias, así como los derechos en el caso de que fallezca la madre en el parto y sobreviva el menor, con estas modificaciones que el Capítulo propuesto a reformar no contempla, por lo que pienso que con estas reformas se solucionarían muchos problemas que aquejan a los trabajadores al convertirse en padres

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

y que no encuentran solución en el apartado que la ley destino para regular la paternidad y la maternidad.

Siendo mi principal objetivo, mostrar los alcances y la problemática que ocasiona al no existir una buena regulación de la maternidad y paternidad, así como exponer mi criterio jurídico de solución y reforma, tratando con esto de llevar mas allá de un trabajo de tesis y convertir en una realidad mi propuesta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1. -ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

El conocimiento de la evolución social de la protección a la mujer en el inicio y proceso de la maternidad es de importancia histórica, por ello, pienso que al tratar este tema sobre los variados problemas sociales y jurídicos que enfrenta la mujer por causas derivadas del embarazo es de vital importancia, ya que históricamente se puede observar que el comportamiento generalizado de las sociedades mundiales, siempre ha privilegiado al hombre, lo cual se ha mantenido desde el pasado hasta el presente en muchos países, en donde se ha ubicado a la mujer sólo en el rol de la maternidad y en las actividades hogareñas, sin importar su condición jurídica y su aportación social en todos los terrenos de la cultura. El comportamiento masculino ha limitado a la mujer en sus actividades y en sus derechos, a ella se le han puesto muchas barreras sociales y económicas y es objeto constante de múltiples desigualdades y discriminaciones con respecto al hombre, su papel se ha reducido casi únicamente a su naturaleza biológica, como un ser hecho sólo para reproducir, sin considerar que en el presente hay más participación económica y social de las mujeres en muchos de los campos laborales, que hasta hace poco sólo eran reservados únicamente para los hombres, esto no significa que en la actualidad nacional y mundial no existan las desigualdades y la discriminación de que son objeto aún las mujeres.

Con todo esto se debe resaltar histórica y socialmente, que la mujer con la capacidad reproductiva natural, debe ser objeto de una protección especial cuando se encuentra embarazada, así como antes y después del parto, siendo estos puntos medulares para su existencia, sin embargo son objeto de un sinfín de desigualdades en todos los aspectos sociales, principalmente en el ámbito laboral en casi todo el mundo. A nivel internacional la mayoría de las mujeres que quedan embarazadas enfrentan innumerables problemas relacionados con su empleo, con lo cual ven interrumpidas sus percepciones. Esto las obliga a hacer frente a diversos problemas y peligros para proteger su maternidad y su propia salud. En las diversas sociedades mundiales la evolución social y jurídica de la protección de la mujer y principalmente de la maternidad ha sido muy lenta. Las legislaciones mundiales y aún la nuestra no cuenta con una adecuada protección jurídica de la mujer en lo concerniente al embarazo y todo lo que éste conlleva, por lo que considero que hay muchos puntos en que deben de haber modificaciones cualitativas y adiciones que garanticen la plena seguridad física e igualdad social y jurídica con el hombre.

La mujer necesita social y jurídicamente la garantía de una verdadera protección tanto física como laboral, así como la seguridad de una plena igualdad jurídica y real con el hombre. Además también quiere la garantía de que, ya sea antes o después del parto, sus derechos no sean afectados en ningún aspecto y no sea objeto de ningún tipo de discriminación. En las últimas décadas, las mujeres han llevado a cabo los mayores

esfuerzos para proteger su salud, a fin de que sean menos propensas a tener problemas por causas del embarazo, ya que hay un mayor acceso a las atenciones médicas prenatales y de convalecencia en los países desarrollados o subdesarrollados, no así en los países del tercer mundo. De igual forma se han tratado de fortalecer políticamente los derechos para conservar el empleo y evitar despidos por causas del embarazo, asegurando que los permisos de maternidad no provoquen una terminación discriminatoria del empleo, ya que, como trato de establecer en este trabajo, es indispensable una igualdad en el empleo entre hombres y mujeres. En los últimos 50 años se ha tratado de implantar políticamente en las constituciones y legislaciones nacionales el principio de igualdad entre hombres y mujeres, estas últimas necesitan que su trabajo sea retribuido sin discriminaciones basadas en el sexo y con base en la igualdad jurídica y social, pero aún hay muchos países donde no hay una verdadera igualdad social y mucho menos jurídica, ni las condiciones sociales y políticas necesarias para el debido cuidado de la maternidad. Conocer en forma general la evolución social y jurídica de la mujer es muy importante para saber que estado social e histórico guarda el problema jurídico de la mujer embarazada.

1.1. PRINCIPALES ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL

A través de la historia social y económica se ha constatado que el trabajo de la mujer ha jugado un papel de suma importancia en la economía familiar, el cual ha ido

evolucionando en las sociedades modernas. Con la división histórica del trabajo, la mujer en la antigüedad, queda al cuidado de los hijos y del hogar, además de desempeñar actividades relacionadas con la agricultura.

En la Edad Media los trabajos femeninos son por lo general artesanales y están relacionados con los hilados y tejido de telas y no se le da oportunidad de desarrollar otras actividades.

Con el paso del tiempo y la aparición del maquinismo y el régimen del liberalismo económico, hubo un nuevo tipo de producción donde se instalaron fábricas y talleres sobre todo en la industria textil como sucedió en Inglaterra, fue entonces cuando se necesitó de una concentración de mano de obra y por lo tanto, hubo un mayor número de empleos para la mujer y los niños, pero las condiciones insalubres de los lugares de trabajo, así como la mala alimentación, fueron las causas de muchos decesos de trabajadores. Para las mujeres esas condiciones empeoraron aún más su situación y por lo tanto fueron desplazadas y confinadas a puestos de trabajo inferiores a los desarrollados por el hombre y por lo mismo percibiendo un menor sueldo y sin protección laboral ninguna. A mediados del siglo XIX, surge en algunos países del centro de Europa y en Inglaterra una “legislación protectora” que tiende fundamentalmente, a limitar la jornada de trabajo, en primer lugar respecto de los niños.

“Cabe citar leyes de 1819 y 1833 en Inglaterra. En Francia la ley de 8 marzo de 1841 sobre trabajo de los niños y la ley de 19 de mayo de 1874 creando la inspección de trabajo”.¹

A partir de 1867 la idea y el interés de una mayor protección del trabajador creció en varios países de Europa, sobre todo en Francia y Alemania. En 1890 el emperador Guillermo II convocó a una conferencia en Berlín, la cual trató entre algunos de sus temas “del trabajo de las mujeres”; ésta fue la primera reunión a nivel internacional donde se abordaron tópicos de trabajo.

Durante la Primera Guerra Mundial las organizaciones de trabajadores convocaron encuentros de los cuales el más importante fue el realizado en la ciudad de Leeds, Inglaterra, en el año de 1916. En dicho encuentro, uno de los puntos principales fue asegurar a la clase obrera un mínimo de garantías laborales, entre ellas la protección a la maternidad (Tratado de Paz) De la Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se preveía como un tercer punto; El empleo de las mujeres, con tres rubros: 1) antes y después del parto, 2) durante la noche y 3) trabajos insalubres.

La primera reunión celebrada en Washington entre el 19 de octubre y 29 de noviembre del año de 1929 se votaron seis convenios, dos de los cuales se refieren específicamente a las mujeres.

1. Márquez Garmedia M. Condición Laboral de la Mujer Trabajadora. Aurelia, Uruguay, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad de la República. 1963. p.13

La prohibición del trabajo nocturno y la protección a la maternidad (relacionados con el empleo antes y después del parto), aunque también el trabajo de las mujeres queda reglamentado por las horas de trabajo en la industria y el desempleo”².

Por medio de esta declaración, los Estados miembros expresaban su convicción de igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras que consistía en eliminar a la maternidad como objeto de discriminación y fortalecer la seguridad del empleo durante el embarazo, así como el derecho a la licencia de maternidad y sus beneficios y de volver al trabajo respetando sus derechos. El Convenio sobre la protección a la maternidad de 1919 en el “Número 3”, se coloca entre los primeros instrumentos jurídicos, adoptados a nivel internacional para la protección de la maternidad, mas tarde en el de 1952 es revisado por la OIT, para verificar la evolución de las legislaciones y prácticas nacionales, así que el “Convenio Número 103, del año de 1952, es uno de los antecedentes históricos más importantes a nivel mundial. **“A efectos del Convenio núm. 103 el término <<mujer>> comprende <<toda persona del sexo femenino cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no >> y el término <<hijo>> comprende <<todo hijo nacido dentro o fuera del matrimonio >>**³ “Uno de los puntos primordiales de este convenio es proteger la salud de las trabajadoras y sus hijos, para lo cual es necesario que la mujer tenga un periodo de descanso al nacer su hijo, con la garantía de que será reincorporada a su empleo tras

² *Ibidem* p. 15.

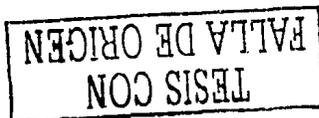
³ Oficina Internacional del Trabajo La Protección a la Maternidad en el Trabajo, Ginebra Conferencia Internacional del Trabajo, Ochentasentava Reunión 1999 Informe V (1) p.21

dicha interrupción laboral. La finalidad de esta licencia es proteger la salud de la mujer empleada y la de su hijo durante el periodo inmediatamente anterior o posterior al nacimiento del producto. La única exigencia que se formula en el Convenio Núm. 103 es la presentación de un certificado médico donde se establezca la fecha correcta para el parto. La licencia de maternidad que prevé este es de 12 semanas de duración, por lo menos seis, de las cuales deben tomarse después del parto. Estos periodos pre y postparto, así como su duración mínima van a determinar administrativamente la duración efectiva de la licencia y el margen de libertad que tiene la mujer para distribuir según su necesidad de la licencia de maternidad. En algunos países como el nuestro se prevé una licencia prenatal obligatoria. La finalidad de esta medida es garantizar la salud del producto y de ella misma, así mismo el descanso de la mujer, para evitar que trabaje hasta el momento del parto, aunque en muchos casos, la mujer tiende a preferir la licencia después del parto para poder disfrutar de un descanso lo mas largo posible para el cuidado de su hijo. En el convenio Número 103, se establece algo que considero de suma importancia, el cual es el hecho de que la licencia de maternidad debe prolongarse en dos casos: **el primero es cuando hay error con respecto a la fecha del parto, es decir, cuando este sucede después de la fecha prevista; en este caso la licencia prenatal debe prolongarse hasta la fecha efectiva del parto. El segundo es en caso de enfermedad, cuando esta es consecuencia del embarazo o del parto, la autoridad competente puede fijar la duración máxima.**

Así se confirma la importancia de la licencia de maternidad considerada como la medida más importante para preservar la salud de la mujer, del hijo que va a nacer y del hijo recién nacido. Además esta función está establecida universalmente, ya que la mayoría de los países tienen disposiciones legales relacionadas con la licencia de maternidad.

Otro punto que considero de suma importancia para la protección de la maternidad que también contempla el Convenio Número 103, es **garantizar a las mujeres embarazadas y a las madres que no perderán su empleo por causas del embarazo, por parto o por ausencia en el trabajo durante el descanso de maternidad**, además de que esto, constituye un requisito para evitar que la maternidad se convierta en fuente de discriminación para las mujeres en materia de empleo "El Convenio Número 103 **prohíbe de manera absoluta el despido durante la licencia de maternidad, así como su posible prolongación a consecuencia de una enfermedad motivada por el embarazo o el parto**". Esta protección es importante porque no autoriza el despido en ninguna circunstancia, ni siquiera en casos excepcionales, pero es también limitada ya que sólo se aplica al período de descanso por maternidad. En cambio, la "Recomendación Número 95" **prevé la posibilidad de ampliar la protección contra el despido, de forma que el período de protección empiece a contarse desde el día en que el empleador haya recibido notificación del embarazo, y debería ser prolongado por lo menos hasta un mes después de la terminación del período de descanso de maternidad.**"⁴

⁴ Oficina Internacional del Trabajo o p. Pt.p.55



En la legislación de algunos países, como Inglaterra, se encuentra contemplado este derecho que se inspira en el Convenio Número 103. En el Reino Unido existe la prohibición de despedir a la mujer del trabajo, durante la licencia de maternidad, ahí se añaden disposiciones que amplían la protección contra el despido mas allá de este período, es decir, la protección se extiende al embarazo y aun determinado período después de la reintegración al trabajo, también se considera que el despido por motivos relacionados con el embarazo es abusivo y, además, un trato discriminatorio por razón de sexo, sin que para ello se tenga que establecer una comparación con el hombre. Para que esta protección contra el despido laboral femenino sea eficaz, tiene que aplicarse al periodo que se sigue al regresar al trabajo.

Los Estados miembros de la OIT adoptaron el “**Convenio Número 1919**”, sobre la protección a la maternidad y se han realizado progresos en cuanto a la concesión a las trabajadoras de la licencia a la maternidad remunerada.

Hay más de 100 países en todo el mundo que reconocen el derecho de la mujer a la licencia de maternidad remunerada y que garantizan el suministro de prestaciones de seguridad social antes y después del parto. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo y el parto a cargo de un médico y la hospitalización cuando sea necesaria.

En 1975 los Estados Miembros de la OIT adoptaron una **“Declaración para la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras”**, que vinculaba la prohibición de la discriminación contra las mujeres por motivo de embarazo y de maternidad con el derecho a la protección del empleo durante la licencia de embarazo y maternidad así como las protecciones específicas estipuladas por el Convenio Núm. 103. Los párrafos 1 y 3 del artículo 8 de la declaración, que disponían lo siguiente:

1 “No se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encinta estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos”.

3 “Dado que la maternidad es una función social, todas las trabajadoras tendrán derecho a una protección completa en caso de maternidad, de conformidad con las normas mínimas prescritas en el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 95); los gastos deberán ser cubiertos por la seguridad social u otros fondos públicos, incluso, por el recurso a otros medios colectivos de financiación.”⁵.

⁵ Ibidem p.p. 16-17

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1. 2. PROHIBICIONES GENERALES PARA LA PROTECCION DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y DE LAS MADRES LACTANTES.

Estas medidas de protección jurídica son de suma importancia, ya que comprenden las prohibiciones o restricciones que definen los tipos de trabajo disponibles para las mujeres embarazadas y que están criando para evitar riesgos en su integridad física. Con la adopción en 1952, de la Recomendación Número 95 se han producido tendencias mundiales que han dado lugar a una profunda revolución de las legislaciones nacionales y de las prácticas en la seguridad y salud en el trabajo, en relación con las mujeres embarazadas y que están criando. De estas tendencias, la más importante ha sido la superación de las disposiciones generales que prohíben determinados trabajos a las mujeres (disposiciones que tan frecuentes fueron durante la primera mitad del siglo). En los últimos 45 años se ha presenciado una creciente toma de conciencia en relación con la influencia del medio ambiente de trabajo en las cuestiones de salud que afectan el embarazo y la crianza, así como de los resultados negativos que suele tener el embarazo cuando se asocia con la exposición materna o paterna a sustancias tóxicas, agentes destructivos y a procesos o situaciones peligrosas.

Hay países donde las mujeres embarazadas y las madres lactantes empleadas en labores peligrosas o insalubres tienen derecho a ser enviadas a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado o a una terminación de su empleo cuando el trabajo que están

llevando a cabo se haya determinado médicamente, como más allá de sus fuerzas o que pueda perjudica y dañar su salud.

1.1. 3. TIEMPO PARA LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Otro punto que considero de mucha importancia para la protección de la mujer y del recién nacido son los períodos de lactancia a los que debe tener derecho la mujer para alimentar a su hijo, durante su horario de trabajo. El “**Convenio Número 3**” sobre la protección a la maternidad del año de 1919 establece en su artículo 3°, que la mujer tendrá derecho, en caso de que amamante a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. El Convenio sobre la protección a la maternidad (revisado) 1952 (Convenio Número 103) amplía esta protección en su **artículo 5°, inciso 2**, que dispone que las interrupciones de trabajo para los efectos de la lactancia deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales. Por su parte, el artículo **5°, inciso 1**, estipula que la duración del período o períodos destinados a la lactancia será determinada por la legislación de cada país. La recomendación sobre la protección a la maternidad del año de 1952 (Número 95) insta a las empresas a organizar instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que deba dárseles durante la jornada de trabajo.

1. 1. 4. LICENCIA POR PATERNIDAD

“La licencia de maternidad se concibió para proteger a las trabajadoras durante el período de embarazo y de recuperación después del parto, pero hay también otros tipos de licencia. Los permisos parentales de paternidad ayudan a los padres a adaptarse a la llegada de un niño y le permite equilibrar mejor las responsabilidades familiares y profesionales.”⁶

El derecho a la licencia parental es un permiso a largo plazo para que los padres puedan cuidar a un recién nacido o a niños de corta edad. Para que realmente haya igualdad entre hombre y mujer es necesario una igualdad de oportunidades para que tanto la madre como el padre puedan acceder a un tiempo de descanso laboral para la crianza de su hijo o hijos. Considero que los permisos parentales pueden ser un instrumento muy efectivo para fomentar la igualdad entre los sexos, ya que las exigencias fisiológicas del embarazo y parto sólo conciernen a la mujer y el cuidado físico y alimentación de los hijos, que debe ser compartido por ambos.

Estudios realizados en legislaciones de países miembros de la OIT pusieron en manifiesto que 36 países en su mayor parte industrializados, han promulgado disposiciones que regulan los permisos parentales. Entre ellos los países nórdicos son los que ofrecen las medidas más ventajosas para los padres trabajadores, como ocurre en Dinamarca **“(donde existe una igualdad de trato con la Ley de Igualdad de trato de 1978),”⁷**

⁶ Ibidem p.p 111

⁷ S. Schultz J. H. La Mujer y el Trabajo Copenhague, Universitext. 1980 p.6

En estos países ningún patrón puede hacer diferencias con sus empleados por razón de sexo y la mayor parte de los sistemas de licencia parental suelen garantizar la reintegración al trabajo de la madre o el padre que han solicitado licencias para criar a sus hijos. **“En la mayor parte de los países del mundo los padres tienen derecho a un número determinado de días libres en el momento del nacimiento del hijo; este permiso suele llamarse licencia por paternidad y sirve para que el padre pueda pasar algún tiempo con el recién nacido y con la madre, participar en las celebraciones familiares relacionadas con el nacimiento y ocuparse de los trámites. La duración de esta licencia oscila entre uno y tres días”**a. Por citar algunos ejemplos, en Dinamarca, Noruega y Nueva Zelanda la licencia es de dos semanas, en los Países Bajos es el tiempo que se considera justo. En Bangladesh y Myanmar, los hombres tienen derecho a una licencia ocasional que es respectivamente de 6 y 10 días para fines no especificados.

1. 2. CONTINENTE EUROPEO

En el caso de Alemania hablaremos por separado de la República Federal (Alemania Occidental) y la República Democrática (Alemania Oriental) actualmente unificadas, ya que como todos sabemos este país anteriormente estuvo dividido.

8 Oficina Internacional del Trabajo. Op. Cita p.p. 120-121

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. 2. 1. ALEMANIA OCCIDENTAL

La mujer empleada embarazada tendrá derecho a una licencia pagada por maternidad la cual será repartida de la siguiente manera; seis semanas antes y ocho después del parto, además de una licencia opcional de cuatro meses con pagos mensuales de hasta 750 marcos. Este país contempla un fuero maternal de ocho meses después del parto, en el cual no pueden ser despedidas durante el tiempo de embarazo y hasta dos meses después del tiempo de la licencia. El gobierno subvenciona las guarderías.

El sistema de Seguridad Social, que es financiado con las contribuciones de los empleados, empleadores y el Estado, incluye los subsidios por maternidad y por hijos.

1. 2. 2. ALEMANIA ORIENTAL

En el Código de Familia de 1965 se establece que la familia es la célula más importante de la sociedad. **“La Ley de protección materno-infantil y de los derechos de la mujer de 1950 amplía la protección del Estado a la madre, los hijos y la vida familiar. Una mujer trabajadora embarazada tiene derecho a una licencia pagada por maternidad de seis semanas antes del parto y de veinte semanas después y hasta un año de licencia sin goce de sueldo después del nacimiento del primer hijo,**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

con mantenimiento del puesto de trabajo”⁹, para los hijos posteriores se tiene derecho a un año de licencia parcialmente pagada.

A las madres empleadas se les proporciona un día libre retribuido por mes para sus ocupaciones domésticas. La creación de guarderías y parvularios es una prioridad del gobierno; los padres tienen que pagar una cuota mínima por las guarderías.

En 1979 el Estado dispuso de 259.8 millones de marcos para licencias por maternidad. El gobierno apoyaba a la familia a través de incentivos económicos, políticas sobre maternidad y trabajo y distribución de viviendas.

1. 2. 3. ESPAÑA

La Constitución de 1978, en su artículo 39, establece que los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia, además de recoger otros aspectos relacionados con la protección de la familia y la maternidad. La mujer trabajadora tendrá derecho a protección médica durante la gestación, así como la asistencia durante el parto, puerperio y hospitalización. Las modificaciones introducidas por la Ley 3/1989 del 3 de marzo, amplían el permiso por maternidad a un total de dieciséis semanas. En caso de que el padre y la madre trabajen, la madre al iniciarse el

⁹ Morgan R. Mujeres del Mundo Atlas de la Situación Femenina. Hacer España 1993 p. 106.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

periodo de descanso puede elegir para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del periodo, siempre que sean ininterrumpidas y al final del mismo. Para cuidado de los hijos los padres tendrán derecho a pedir excedencia en el trabajo por un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento de aquellos, durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a reservar el puesto de trabajo y computar el tiempo a efectos de antigüedad.

1. 2. 4. FRANCIA

“Una mujer empleada embarazada tiene derecho a una licencia de 18 semanas pagadas por maternidad (diez de las cuales son obligatorias); tiene que estar empleada por lo menos 200 horas antes de obtener la licencia y tiene que haber estado registrada por lo menos 10 meses antes del parto. Los padres tienen derecho a una licencia pagada de tres días por paternidad”.¹⁰ Los costos médicos relativos al embarazo siempre se cubren por el seguro social personal de la mujer o del esposo, o si la mujer es una hija que depende de una persona asegurada. Una mujer no podrá ser despedida del trabajo por causas derivadas del embarazo. También existen ciertos beneficios para todo padre soltero con uno o más hijos menores de tres años, y también para la mujer soltera durante su primer embarazo, siempre y cuando satisfaga ciertas exigencias, como son que acredite que carece de familiares y de que ella es el único sostenimiento del menor habido por su embarazo. Muy pocos padres se toman

¹⁰ Ibidem. P. 394

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

la licencia por paternidad. Los subsidios por maternidad y familia son cubiertos por la Seguridad Social.

1. 2. 5. HUNGRÍA

La Constitución de 1949 y su enmienda de 1972 otorgan al Estado la protección de la familia (subsidios por maternidad, pensiones, familiares, etc.). “Una legislación pronatalista (1967 y 1973) del Consejo de Ministros (En Materia del Trabajo) concede a las mujeres casadas empleadas un subsidio que es pagado en efectivo en el momento del nacimiento, y licencia por maternidad con la totalidad del salario durante 20 semanas, 45 días de los cuales son antes del parto.”¹¹.

Las madres trabajadoras tienen derecho a un subsidio por atención de los hijos de hasta 31 meses después de que termine el período de licencia por maternidad, si la mujer se mantiene fuera de la fuerza de trabajo para cuidar a sus hijos, el permiso por lactancia que se les otorga a las madres embarazadas es de 45 minutos dos veces al día.

1. 2. 6 NORUEGA

La Ley de Familia establece que las mujeres y los hombres tendrán los mismos derechos y responsabilidades respecto de los hijos. **La Ley de Seguridad Nacional (1967)** cubre los gastos de hospital y/o partera, entre otros servicios.

¹¹ Ibidem p.p. 462-463

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A las mujeres que no tienen empleo se les paga una cantidad global de 3,040 coronas noruegas como subsidio por maternidad.

Los Centros de Salud Materno-Infantiles (Ley de 1972) están gestionados por organizaciones sanitarias voluntarias y por los municipios además de que brindan exámenes ginecológicos y pediátricos gratuitos. Las guarderías están controladas por las autoridades locales y el Ministerio de la Familia y dirigidas por organizaciones privadas. La Ley de Seguridad Social (1967) beneficia a todos los residentes e incluye subsidio por enfermedad y nacimiento.

La Ley sobre condiciones de trabajo (1997) prevé una licencia de doce meses con relación al embarazo y el parto tanto para las mujeres como para los hombres asalariados. De estos doce meses, 18 semanas son totalmente pagadas, seis de las cuales se le otorgan a la madre en el período de postparto, las doce semanas restantes pueden dividirse entre ambos progenitores. La Ley protege a la mujer contra el despido por embarazo, o a los empleados que ejercen el derecho al permiso y el derecho de ausentarse 10 días al año para cuidar a los hijos enfermos menores de 10 años.

1. 2. 7. RUMANIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Estado fomenta la natalidad y estimula a las mujeres a tener 4 o más hijos otorgándoles la Orden a la Madre Heroína o la Medalla de la Maternidad a las mujeres con familia numerosa, a partir del tercer hijo, a toda madre le corresponden 1,000 leu. Las mujeres empleadas en estado de gravidez podrán ser trasladadas a trabajos menos pesados y conservando el mismo salario, también le corresponderá una licencia pagada por maternidad durante 52 días previos al parto y 60 días posteriores, este periodo puede ser aún mayor según la antigüedad laboral, o después del tercer hijo. Las madres empleadas serán retribuidas con paga completa para amamantar a sus hijos, disponiendo de media hora cada tres horas y durante un máximo de 2 horas por día, su horario les permitirá ausentarse si no disponen de una guardería próxima a su lugar de trabajo. Toda madre puede elegir trabajar dos horas menos al día hasta que su bebé tenga nueve meses (12 meses cuando requieran cuidados especiales) en caso de no acogerse a las interrupciones laborales mencionadas para amamantar a su hijo. Toda mujer que tenga un hijo mayor de tres años tendrá derecho a una licencia pagada. Si no dispone de una guardería, toda madre con un hijo menor de 6 años puede trabajar media jornada y recibir la paga correspondiente a la jornada completa. Las mujeres no podrán ser despedidas por embarazo o durante las bajas por maternidad, mientras tengan permiso para amamantar a su hijo o por enfermedad de sus hijos según el **Código del Trabajo, artículo 46, 152-158**. A las mujeres embarazadas les corresponden ocho chequeos preparto a partir del cuarto mes y hasta el momento del parto, así como cuidados postparto tanto para la madre como para el hijo.

1. 2. 8. SUECIA

Los hombres y las mujeres tienen igual responsabilidad para con sus hijos.

Los beneficios del **Seguro por Maternidad**, de acuerdo con la seguridad social, incluyen un permiso de siete meses con el 90% del sueldo y el 100% si son trabajadores del Estado, el cual puede ser otorgado a cualquiera de los padres o dividirlo entre ellos, después del nacimiento del hijo, **está pendiente desde 1983 la legislación para un permiso conjunto a ambos padres**; pueden reservarse tres meses de dicho permiso y disponer de ellos en cualquier momento antes de que el niño cumpla los 8 años. A partir de 1974 las mujeres tienen derecho a 60 días de permiso con sueldo antes de la fecha estimada del parto y la lactancia es considerada necesaria. La atención pre y pos natal así como el parto, son gratuitos. Desde 1970 las familias reciben el beneficio de 2,800 coronas suecas por hijo. El Estado subvenciona las instalaciones para las guarderías, los padres pagan el 11% de los costos de las guarderías de acuerdo con la escala móvil. En la práctica la mayoría de las madres empleadas sólo trabajan media jornada. El padre saca un provecho limitado de los beneficios del Seguro por Maternidad. Hay una gran carencia de parvularios. Como podemos observar, es evidente que en este continente se encuentran los países más desarrollados y por lo tanto, las legislaciones más avanzadas respecto a la protección de la maternidad, ya que otorgan mayores facilidades y ventajas a las madres para la debida protección del embarazo. De la misma forma, los permisos para la lactancia y el cuidado de los hijos que en algunos países de otros continentes son

exclusivos de las mujeres, en este continente se extienden a los hombres, lo cual establece una mayor igualdad entre hombre y mujer, ya que los padres tienen también cierto número de días como licencia para estar con sus hijos o con su pareja después del parto.

A continuación haremos un breve recorrido por algunos países de Asia para observar la forma como regulan la maternidad y paternidad y si es que hay regulación sobre la paternidad.

1. 3. CONTINENTE ASIATICO

1. 3. 1. COREA DEL SUR

“La Ley Laboral establece una licencia por maternidad de sesenta días pre y post parto con pago del sueldo completo para las mujeres empleadas. Las guarderías son mantenidas por el Gobierno y por las organizaciones de mujeres”.¹² En este país la mujer mantiene su papel clásico de esposa y madre, a pesar de su mayor participación en la fuerza de trabajo asalariada.

En 1980 el Gobierno subsidió 606 guarderías

¹² Morgan R. Cita p.p. 206-207

1. 3. 2. CHINA

Las mujeres embarazadas reciben gratuitamente los cuidados pre y postparto; el parto es gratis siempre que se realice en casa con ayuda de una partera (en las zonas rurales) o en un hospital (en las ciudades). En las ciudades, las obreras y las administrativas tendrán durante un año el derecho a ocho semanas retribuidas de licencia por maternidad y a una hora diaria durante la semana laboral para alimentar a su hijo (Ley de Seguro Laboral, 1950) En las comunidades rurales, las licencias por maternidad no son pagadas y duran de uno a dos meses dependiendo de la zona. El Gobierno apoya la creación de guarderías y parvularios.

1. 3. 3. INDIA

La Ley de Fábricas de 1948 exigía a las empresas que cuando emplearán más de 50 mujeres, deberían de instalar y tener guarderías para los niños menores de 6 años, hijos de las madres trabajadoras Las mujeres reciben según el plan de seguridad social para los empleados del Estado ó de acuerdo con la **Ley de Ayuda a la Maternidad de 1961**. Una serie de ayudas si trabajaron 160 días por año. **La Ley de 1961** se aplica en las plantaciones y fábricas que empleen más de treinta mujeres. Estas tienen derecho a una licencia de 6 semanas antes y después del parto, el empleador les paga o su salario o una rupia por día, esta prohibido despedir a una mujer durante su periodo de licencia. Hasta que el niño cumpla 15 meses de edad se da permiso a la madre a dos pausas por día para

amamantamiento, pero estas no son pagadas. En 1971 comenzó a funcionar un programa de nutrición especial que estaba destinado a proveer suplementos alimenticios a las mujeres embarazadas y a las que estaban amamantando así como a los niños de hasta 5 años de edad. Un plan del Gobierno es capacitar a las parteras con nuevos e higiénicos métodos de atención y también preparar un equipo de enfermeras parteras auxiliares para satisfacer los requerimientos de las clínicas locales (Plan de desarrollo 1980-1985). Son pocas las mujeres que están protegidas por la Ley de Ayuda a la Maternidad, sin embargo el costo de las guarderías y de las ayudas es utilizado como pretexto para reducir el número de empleadas.

1. 3. 4. INDONESIA

El Gobierno establece que las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia pagada por maternidad durante 6 semanas antes y después del parto y a permisos para amamantamiento y cuidado del niño durante el término de trabajo. Ambos padres son responsables del cuidado y mantenimiento de sus hijos. En 1978 había 5,698 centros materno-infantiles atendidos por bidans (parteras profesionales), pero no es fácil ingresar a ellos.

1. 3. 5. ISRAEL

La Ley de empleo de mujeres de 1954 (enmendada en 1972, 1973, 1974, 1976), establece normas que protegen a las mujeres de ser despedidas durante el embarazo, excepto con una autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de que el despido no está relacionado con el embarazo. Si la mujer ha estado empleada en el mismo lugar durante al menos 6 meses antes a su embarazo, se otorgan doce semanas de licencia pagadas por maternidad después del parto y una hora diaria para amamantamiento del recién nacido. No se contempla la licencia para el padre.

La Ley de Seguridad Social de 1968 concede, por una sola vez, una subvención por maternidad, tanto a las mujeres empleadas como a las amas de casa, pensión por cada hijo menor de 18 años o hasta 21 años si está trabajando o en el Ejército. La mujer tiene derecho a una paga compensatoria si renuncia a su trabajo dentro de los nueve meses siguientes al parto por tener que cuidar de su hijo. El gobierno subsidia algunas guarderías.

1. 3. 6. LIBIA

De acuerdo con la **Ley 58 (1970)** las empleadas también tienen derecho a dos permisos por día para la alimentación del hijo durante 18 meses después del nacimiento sin reducción del salario.”¹³ Los empresarios que cuenten con cincuenta o más trabajadoras deberán crear guarderías.

¹³ Ibidem. P. 624

“La Ley 72 (1973) estipula la asignación familiar en 4 dinares al mes para una esposa 2 dinares mensuales por cada hijo varón menor de 18 años y por las hijas solteras, una mujer empleada puede recibir una subvención de 3 dinares mensuales a partir del cuarto mes de embarazo hasta el parto y una bonificación de 25 dinares al nacimiento de su primer hijo.

1. 3. 7. VIETNAM

El permiso por maternidad está establecido como un derecho constitucional desde 1945. Las empleadas de la Administración y sectores oficiales tienen derecho de 60 a 75 días pagados de permiso por maternidad y a una hora pagada por día para la atención del niño durante un año y eximirse de turnos nocturnos y de horas extras durante dos meses antes del parto y de seis meses después de éste. Las mujeres de las cooperativas agrícolas reciben solamente los beneficios por maternidad que los fondos de la asistencia social de las cooperativas puedan proporcionar, así como ayuda en el trabajo doméstico provistas por los equipos de asistencia mutua. El racionamiento de leche y carne podrán suspenderse para todas las mujeres embarazadas, quienes pueden ser autorizadas a cobrar subsidios para alimentos y medicamentos y realizar controles médicos prenatales. La mujer con hijos menores de 7 años tiene derecho de 15 a 20 días de permiso pagado para atender a los hijos enfermos.

El Comité Central para asistencia de la madre y el niño, presidido por Dinn Thi Can, ha sido responsable del desarrollo de las facilidades otorgadas para la maternidad y el cuidado del niño desde 1971. En 1982 había facilidades en las guarderías para el 26.5% de niños de edades comprendidas entre los 0 y 3 años.

En mi opinión en los países de este continente algo que siempre ha quedado demostrado es que la mujer no tiene de ninguna manera una igualdad con el hombre, siendo las causas principales de esta desigualdad las costumbres y la religión que se profesa en estos países, y que tan arraigadas están. Obviamente, la mujer lleva la peor parte, ya que aunque en las legislaciones se plasmen formas de cómo protegerlas no sirven de mucho si en la práctica no se llevan a cabo, lo cual ocasiona que no surjan nuevas tendencias que permitan crear opciones para una mejor protección de la mujer y para una mayor igualdad con el hombre, a fin de que desaparezcan las desigualdades y discriminación de las cuales las mujeres son objeto.

Ahora se hará un breve recorrido por algunos países del continente africano y la regulación de la maternidad.

1. 4. CONTINENTE AFRICANO

“En los últimos tiempos la evolución de las tendencias económicas globales, sumada a la inestabilidad política, a la extensión de los conflictos armados y a una alarmante pobreza ha influido significativamente sobre la participación de las mujeres africanas en el mundo del trabajo y su contribución en el desarrollo económico de la región.”¹⁴ A las mujeres les ha tocado la peor parte por causas de las históricamente arraigadas desigualdades que aún subsisten

1. 4. 1. ARGELIA

En el caso de las mujeres empleadas, la Seguridad Social cubre los derechos por maternidad 12 semanas de licencia por maternidad pagada y un año sin goce de sueldo después del nacimiento del niño, una hora al día para la atención del pequeño y cambio del lugar de trabajo para facilitar el embarazo en caso de que sea posible. Un objetivo primordial de la Secretaria de Estado para Asuntos Sociales es la creación de centros que se hagan cargo del cuidado de los hijos en las áreas con alta concentración de mujeres trabajadoras.

1. 4. 2. EGIPTO

Las Leyes laborales de 1959 establecieron la licencia por maternidad para las mujeres casadas, en cincuenta días después del parto con una paga equivalente al 70% del sueldo

¹⁴ Oficina Internacional del Trabajo. Un pacto entre iguales. Género. P. 88.

regular, la legislación fue revisada en 1978. Las Leyes de 1959 prohibían algunos trabajos para las mujeres por considerarlos dañinos para su salud física o mental, por ejemplo empleos nocturnos. La soltera embarazada no tiene derecho a la licencia por maternidad.

Los Tribunales religiosos derivan aproximadamente 8,500 casos cada año a las oficinas de orientación familiar (1983) con el objeto de evitar embarazos de mujeres solteras.

1. 4. 3. GHANA

“El Derecho Laboral de 1967 estableció el permiso de maternidad para las madres empleadas seis semanas antes y seis semanas después del parto con una paga correspondiente del 50% del salario, conservación del puesto de trabajo y permisos diarios para amamantamiento”¹⁵ Hay una gran demanda de guarderías en las áreas urbanas.

1. 4. 4. MARRUECOS

“El permiso pagado por maternidad es de dos meses, las madres que amamantan tienen derecho a dos pausas diarias durante los ocho meses siguientes al parto. Las guarderías están subvencionadas por el Estado.”¹⁶

15. Morgan Robin. Op pt p.410

16 *Ibidem* p. 636.

1. 4. 5. NEPAL

Las empleadas que están protegidas por la Ley de Fábricas y Obreros, tienen derecho a un mes y medio por licencia de maternidad, sólo por dos embarazos. A un permiso por amamantamiento de media hora cada cuatro horas.

La Ley sobre Fábricas de 1965 establece que los lugares de trabajo deben estar previstos de guarderías, leche, camas, juguetes y puericultoras para los niños menores de 6 años. Desde 1968 está en vigencia un sistema de protección a la salud materno infantil. En la práctica menos del 5% de los nacimientos se hicieron en buenas condiciones sanitarias y el índice de mortalidad materna fue de 85 por cada 10,000 nacimientos vivos (1982). La mayoría de los partos son asistidos por comadronas (sudeni) en pésimas condiciones sanitarias, hay una gran incidencia de tétanos e infecciones sépticas tanto en las madres como entre los recién nacidos. En 1979 había 505 centros de planificación familiar y de la salud materno-infantil y dos centros de personas especializadas. La licencia por maternidad es un derecho del que goza un limitado número de mujeres que son las empleadas del gobierno y de algunas empresas privadas. Las guarderías son insuficientes y el Comité para la Coordinación de los Servicios de la Mujer está trabajando, para obtener mejores beneficios.

1. 4. 6. ZIMBAWE

“Después de la liberación del país, fue aprobada una Ley que establecía el permiso por maternidad no pagado. El Gobierno reconoce la necesidad de instalaciones de guarderías preescolares. Se ha puesto en marcha un proyecto trienal (1981-1984) en coordinación con la UNICEF para construir guarderías.”¹⁷

En este continente observo que su regulación jurídica sólo se encuentra plasmada en la ley, ya que es conocido por todos que no son aplicables pues a las mujeres que trabajan no les son respetadas dichas regulaciones, seguramente por ser el continente donde hay mayor pobreza e ignorancia, lo que les ocasiona un atraso en muchos aspectos. Pocas son las empresas que otorgan seguridad social a una mujer embarazada, y la realidad es que la mayoría de las mujeres que se encuentran embarazadas se cuidan por medios propios o campañas de protección realizadas por organizaciones de otros países es por ello que este continente es el más atrasado en protección a la maternidad y que decir de paternidad pues no hay regulación. Tal y como se comentó al principio, algunos de estos países, a pesar de ser miembros de la Organización Internacional del Trabajo y haber ratificado los convenios sobre protección a la maternidad no llevan a la práctica dichas regulaciones, lo cual queda demostrado al ver que ocupan los principales índices de decesos de mujeres embarazadas y de recién nacidos, por la falta de condiciones adecuadas para su protección.

17 *Ibidem* p.p. 975-978.

Aquí no se puede hablar de las licencias por paternidad, que si se prevén en otros continentes ya que, como se ha expuesto, pocas son las mujeres que corren con la suerte de tener seguridad social y de conservar su empleo.

Esta situación considero que se da por la ignorancia y por el poco desarrollo social y económico que existe.

Ahora expondré brevemente la regulación de la maternidad de algunos países que conforman nuestro continente.

1. 5. CONTINENTE AMERICANO

1. 5. 1. ESTADOS UNIDOS

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (a través de la Ley de Discriminación por Embarazo), exige a los empleadores aplicar las mismas normas a las embarazadas que a los incapacitados temporales, por ejemplo, un trabajador que no es despedido y que es reincorporado, es sin interrupción de la antigüedad y de los beneficios adquiridos ya adquiridos antes de su accidente o riesgo de trabajo. En 1981 las Leyes Massachusetts y Montana obligaron a los empleadores a otorgar permisos por maternidad (ocho semanas en Massachusetts y un permiso razonable en Montana), cinco estados (California, Hawai, Nueva Jersey, Nueva York y Rhode Island), mas Puerto

Rico, tienen leyes de Seguridad Social para incapacitados temporales que cubren el período de embarazo. Una sección de la ley de Economía que está pendiente garantizaría a madres y a padres el derecho a un año de permiso aprobado por el empleador para tener al hijo y un permiso general de cinco años para educar al niño o asistir al colegio sin la pérdida de la mayor parte de los beneficios de la jubilación. Existen algunos programas que contemplan las licencias por maternidad patrocinados por algunas compañías.

1. 5. 2. AMERICA LATINA

En este continente podemos decir que las normas internacionales y nacionales sobre la protección a la maternidad no significan que la protección otorgada a las trabajadoras deriven sólo de la maternidad, sino que también tienen por objeto fortalecer el núcleo familiar limitando la actividad laboral para un debido desarrollo de la familia, ya que ésta regulación de la maternidad constituye en primer lugar la protección de la mujer y del feto. “La protección a la salud de la madre y del feto constituyen el fundamento en el cual se sustentan las normas protectoras de la mujer embarazada sin perder de vista la revisión constante de las mismas, a medida que se produzcan avances científicos y tecnológicos.”¹⁸ “Se puede afirmar que para 1980 en América Latina existía una muy elevada mortalidad de las mujeres derivada de la maternidad.”¹⁹

18 Oficina Internacional de Trabajo. Regulación del Trabajo de la mujer en América Latina. OIT. Ministerio de Asuntos Sociales, Buenos Aires. 1991. P. 31

19. De la Cueva M. La Situación Socioeconómica de la Mujer Trabajadora de América Latina y del Caribe. Coordinación de Humanidades. Programa Universitario de Género p. 36 UNAM. 1992.

Tal vez algunos puntos sobre el problema de la protección de la mujer en América Latina son semejantes a los países del continente europeo, un ejemplo sería México, sin embargo no todos los países incluido el nuestro, otorgan derechos jurídicos y facilidades laborales a la mujer, tal es el caso de la licencia que en otros países se otorga al padre, o dar mayor tiempo o descanso a la madre por causas de enfermedad derivadas del embarazo.

Además no todos establecen lo que se llama **fuero maternal** para garantizar que la mujer no será despedida durante un tiempo después por causa de embarazo. En América Latina proporcionar los permisos a que la mujer tiene derecho ocasiona que muchos empleadores no contraten mujeres y si lo hacen, es bajo contratos temporales o a destajo para ahorrarse prestaciones. Estos son sólo algunos puntos de los cuales aún falta mucho para que exista una adecuada protección de la mujer, y evitar la discriminación para una mayor igualdad con el hombre.

1. 5. 3. ARGENTINA

“Las regulaciones de la Comisión de Maternidad otorgan a la mujer empleada de 8 a 12 semanas pagadas por licencia de maternidad antes del nacimiento, seis semanas después del parto y un total de dos horas por día para lactancia durante un año. Ninguna mujer puede ser privada de su trabajo por embarazo.”²⁰

²⁰ Morgan Robin Op. P. 133

Los informes dicen que las mujeres embarazadas son despedidas de sus trabajos por otras razones y en 1983 los empresarios contrataron hombres para reemplazarlas. En este país se establece un período de protección contra el despido por causas de maternidad de siete meses y medio a la fecha del alumbramiento.

La Seguridad Social cubre ciertos gastos familiares y de maternidad.

1. 5. 4. COLOMBIA

El Código de Trabajo de 1972 (artículo 236) prescribe ocho semanas pagadas por licencia de maternidad para toda mujer empleada que esté embarazada, si el trabajo ha sido de tiempo parcial o discontinuo la licencia se basa en un porcentaje de lo ganado.

La Seguridad Social (cláusula 536 de 1974) brinda asistencia médica obstétrica, tratamiento dental y ayuda paramédica durante el embarazo, parto y amamantamiento, así como un subsidio económico de ocho semanas equivalente a un porcentaje del salario mínimo de las últimas dos semanas trabajadas antes de la licencia por maternidad, este beneficio es únicamente para las mujeres que trabajan en firmas asociadas a este programa en la Seguridad Social. El Gobierno financia guarderías infantiles a través del Instituto de Colombia, que tiene oficinas en todas las ciudades. En este país se prevé un procedimiento específico ante una autoridad administrativa, para

los efectos de constatar si existe causa justificada o no para el despido alegada por el empresario, contra la madre protegida con el fuero maternal.

1 5. 5. ECUADOR

El Código de trabajo de 1978, prohíbe que la mujer trabajadora preñada trabaje dos semanas antes y seis después del parto. Las trabajadoras de las fábricas no tienen licencia con sueldo por maternidad y deben encontrar otra compañera para que las reemplace cuando van a parir, las maestras tienen cuatro semanas de licencia pagada y las funcionarias siete. Está prohibido despedir a una mujer por maternidad o enfermedades postparto. El Código de Trabajo de 1978 en su artículo 156 establece el derecho a disponer de 15 minutos cada tres horas durante nueve meses para alimentar al recién nacido. Los empleadores con mas de cincuenta empleados deben disponer de guarderías en sus establecimientos.”²¹

Hay informes que indican una muy entendida discriminación contra la mujer trabajadora que queda embarazada, tales como despidos, contratación, falta de facilidades para la atención del niño y él no otorgar el tiempo de alimentación. La Seguridad Social tiene como objetivo la protección de la familia en caso de enfermedad o maternidad, e incluye a las mujeres de zonas rurales.

21 *Ibidem* p. 206

1 5. 6. NICARAGUA

La Constitución de 1974 puso a la familia y a la maternidad bajo la protección del Estado (artículo 96). Se conceden subsidios a las familias numerosas. Las mujeres asalariadas tienen derecho a subsidio por maternidad veinte días antes y cuarenta después del parto, si han trabajado al menos seis meses antes del nacimiento (artículo 5). La legislación sobre maternidad concede a la mujer empleada permiso para amamantar hasta que el hijo tenga seis meses. El Gobierno patrocina los servicios de guarderías para ayudar a las madres empleadas. La Constitución de 1974 (artículo 107), provee seguridad social a los miembros de la fuerza de trabajo y cubre enfermedad, maternidad, incapacidad, etcétera.

1. 5. 7. PERU

La licencia por maternidad para las mujeres empleadas es de 45 días antes y 45 días después del parto, con subsidio de 30% de su salario o de 36 días antes y 36 días después, para las obreras. El Ministerio de Salud da atención médica gratuita pre y postnatal para la mujer y el niño.

El sistema de Seguridad Social estructurado en 1973, unificando dos sistemas anteriores y añadiendo el Sistema Nacional de Pensiones, cubre a los empleados del gobierno y del

sector de los negocios y están contemplados los seguros por enfermedad, incapacidad y maternidad.

También el Código Civil de 1982, establece un período de protección para las madres trabajadoras contra el despido por maternidad de un año, a la fecha del alumbramiento. La Ley 2,851 estipula que los lugares de trabajo con empleadas mayores de 18 años deben disponer de lugares para los niños menores de un año, y la madre tiene derecho a dos horas diarias para la lactancia (Código Civil de 1982).

1. 5. 8. VENEZUELA

El Código Civil de 1982 establece el principio de igualdad de los padres. El Código Laboral establece un permiso por maternidad de seis semanas pre-parto y de seis semanas postparto con sueldo o salarios completos (art. 116), una mujer empleada no puede ser despedida por embarazo (artículo 218), a las empresas que empleen más de 80 mujeres se les exige tener guarderías. La Ley de Seguridad Social estableció un sistema de pensiones a las personas empleadas y afectadas por enfermedad, accidentes y maternidad.

1. 5. 9. MEXICO

En el año de 1929, una Comisión formuló el proyecto del Código Federal del Trabajo que llevó el nombre de "Proyecto Portes Gil", en honor del Presidente de la República. En dicho proyecto se empezó a regular sobre la protección a la maternidad en el trabajo, en su capítulo X, artículo 106, que disponía: "Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso después del parto. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a los hijos. "Dicho proyecto fue reformado dos años mas tarde con base en la Convención Obrero Patronal, que celebró la Secretaría de Industria y Comercio, en ese mismo año y fueron aprobadas estas reformas el 18 de agosto de 1931. El 28 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, en la cual se dispuso el Capítulo VII para regular la maternidad en el trabajo, el cual llevaba por nombre DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD, que decía en su artículo 110 que "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato. En los establecimientos en que trabajen mas de cincuenta mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos.

En 1962 en la Ley Federal del Trabajo se estableció un capítulo especial respecto al trabajo de las mujeres (artículos 106 al 110-D), en el cual se prohibió que las mujeres prestasen servicios extraordinarios, imponiendo como sanción por la violación de dicho precepto, el pago del doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada (artículo 110-A), “Por mi parte y en mi concepto, con toda razón, prohibió que las mujeres desempeñaran durante el embarazo trabajos peligrosos para su salud o para la de su hijo” ya que les otorgó un descanso durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogable, en caso necesario, con pago de salario íntegro (artículos 110-B I, II, III y V). Se consagró además el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a los hijos (IV), el derecho de regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año a la fecha del parto (VI), y a computar en su antigüedad los periodos pre y postnatales (VII).”²²

Respecto a las guarderías la ley remitió al IMSS la tarea de prestar estos servicios (artículo 110-C).

El 1º. de mayo de 1970 fue reformada esta Ley Federal del Trabajo, cambiando del Capítulo VII al V, contando con nueve artículos, del 164 al 172, que disponían provisiones y regulaciones en materia de maternidad e introdujo nuevas modificaciones,

²² De Buen Lozano N. Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa Méx. 1994 p. 397

como en el artículo 167, donde se define a las labores peligrosas. En el decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 del mismo mes y año, derogó del Capítulo V los artículos 168 y 169 para quedar tan sólo 7 artículos que hasta nuestros días han regulado la maternidad en el Trabajo.

En nuestro país podemos observar que en el ámbito legal, aparentemente existe igualdad de la mujer ante la ley, pero realmente, en algunos puntos no la hay del todo, ya que al parecer el cuidado de los hijos corresponde de manera exclusiva a la madre e indiscutiblemente es a ella a quien se proporcionan las licencias por maternidad. Pero si estamos hablando de derechos igualitarios, se podría considerar una discriminación también para el padre, a quién no se le da el derecho de una licencia para el cuidado de los hijos. Además creo que las modificaciones que ha tenido nuestra Ley Federal del Trabajo a través del tiempo, sigue sin proporcionar una debida protección a la mujer y garantizar una debida igualdad con el hombre, tal y como lo establece nuestra Carta Magna.

Pese a todos estos avances y a la existencia aún de grandes problemas, la mujer sigue ocupando un lugar clave en el mundo laboral y entre mayor afluencia tenga en el trabajo mayores serán las modificaciones que ella misma propicie.

C A P I T U L O I I

MARCO CONCEPTUAL

2. MARCO CONCEPTUAL

2. 1. TRABAJO

“El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (edición 1970) define el trabajo como el **“Esfuerzo humano, aplicado a la producción de la riqueza”**.²³ Con esta definición se puede determinar que el trabajo es el esfuerzo humano encaminado hacia un fin; esta acción es la que interesa al **“Derecho del Trabajo”**, el trabajo, es el que un individuo presta a favor de otro, es decir, el trabajo subordinado y por el cual recibirá alguna ganancia o remuneración.

En el concepto compuesto de **“Derecho del Trabajo”** se debe tratar primeramente de definir que se entiende por **“trabajo”** y así tener una idea aproximada de lo que este es. Con relación al término trabajo, la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa “traba” y se traduce en una traba o dificultad para los individuos, por lo que el trabajo, implica el despliegue de un esfuerzo.

Por otro lado la actual **Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, segundo párrafo** define al trabajo como **“Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”**. Se puede afirmar que la ley considera el trabajo a una actividad realizada por

23 Bornell Navarro M. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista 1998. México. 1998. P. 65.

el ser humano independientemente del nivel o grado de prestación que se tenga, de ahí que el Dr. Miguel Borrell Navarro, afirme que el trabajo es **“Toda actividad humana independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que se requiere de una parte de intelecto.”**²⁴ También se puede afirmar que el trabajo consiste **“En toda actividad humana, material o intelectual, aplicada a la producción de la riqueza.”**²⁵ Se puede decir y aseverar que la actividad de trabajo que el ser humano realice, estará encaminada finalmente a la producción de satisfactores.

Otra característica que se desprende de la definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, es que el trabajo que se desarrolle sea realizado solo por el ser humano. Respecto a la subordinación antes mencionada el jurista Alberto Briceño Ruiz nos dice que **“La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón”**.²⁶

²⁴ Loc cit.

²⁵ Muñoz Ramos R. Derechos del Trabajo. Tomo I Porrúa México. 1986. P. 46

²⁶ Briseño Rulz A. Derecho Individual del Trabajo Harta México 1985 p.7

Otra definición es la del Lic. Alberto Trueba Urbina, que define al trabajo como **“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales de la vida humana”**.²⁷

Por ello, considero que el **“Nuevo Derecho del Trabajo”** que propongo, debe concebir **“un conjunto de normas, destinadas a asegurar una existencia decorosa al ser humano que entrega su energía física, sobre lo intelectual o viceversa, y que no puede justificar un régimen distinto”**. Con todo lo anterior, en mi opinión el trabajo debe ser considerado como toda actividad que presta un ser humano a otro ya sea una persona física o moral independientemente del grado de preparación que el trabajador tenga, tendiente a obtener una remuneración a cambio de este servicio o actividad y al cual debe otorgársele una protección jurídica.

2. 2. DERECHO DEL TRABAJO

En la definición o concepto del **“Derecho del Trabajo”** coincido con la opinión del maestro Nestor de Buen, en razón de que la definición que puede darse sobre este concepto es relativo, en virtud de muchas situaciones, entre ellas la constante evolución y transformación que el derecho pueda sufrir y las variantes que le establezcan las condiciones sociales y económicas que existan en ese momento en el país.

²⁷ Trueba Urbina A. Nuevo Derecho del Trabajo Porrúa México 1981 p.136

Es importante señalar que esta definición de “Derecho del Trabajo”, puede ser clasificada según distintos criterios analíticos, por lo cual se hace difícil el tener una sola definición que satisfaga todos los criterios, por lo que me basare en la clasificación que algunos autores consideran las más importantes y que opino que son unas de las mas completas.

Para el maestro Nestor de Buen, la clasificación de definiciones más conocida es la siguiente:

1. - Las que tienden a los fines del derecho laboral
2. - Las que tienden a los sujetos de la relación laboral.
3. - Las que tienden al objeto de la relación laboral.
4. - Las que tienden a la relación laboral por si misma.
5. - Las definiciones complejas.
6. - Las definiciones dobles.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A continuación mencionare algunas definiciones de “Derecho del Trabajo”, dependiendo de la clasificación antes señalada.

Las que tienden a los fines del derecho laboral.

Alberto Trueba Urbina define el “Derecho del Trabajo” como un **“Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”**²⁸

Mario de la Cueva dice que “El Derecho del Trabajo”, **“Es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”**²⁹

En mi opinión, estas dos definiciones jurídicas hablan de una mayor protección del trabajador para que con ello, haya una mayor igualdad en la relación de trabajo.

Las que tienden a los sujetos de la relación laboral

Para dos investigadores del trabajo como son Walter Kaskel y Hermann Dersch, el

28 De Buen Lozano N. Op pt. P. 134

29 De la Cueva M. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Porrúa México 1999 p.83.

“Derecho del Trabajo” es “El conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.³⁰

Estas definiciones hablan de la clasificación de las normas y principios que regulan y equilibran las relaciones de trabajo.

Las que tienden al objeto de la relación laboral.

En forma extraordinariamente sintética Henn Capitant y Paul Cuhe establecen que **“La legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo”.**³¹

Las que tienden a la relación laboral, en sí misma.

Ernesto Krotoschin, escribe el “Derecho del Trabajo”, “Está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.” ³²

30 De buen Lozano Nestor. Op. 135.

31 Loc. Cit.

32 Bricío Ruiz A. Op. Cit. P. 23.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Hermainz Márquez concibe el “Derecho al Trabajo” como **“El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen.”** 33

Definiciones Complejas

Para Guillermo Cabanellas el “Derecho al Trabajo” es **“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”** 34

Las Definiciones Dobles

Manuel Alonso García ve una posible definición desde dos aspectos. El primero es el sentido amplio o doctrinal, en el cual el “Derecho del Trabajo.” **“Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”** 35.

33 De Buen Lozano Nestor Op. Ot. p. 136

34 Ibidem p.137

35 Loc. Pt.

El segundo es el sentido estricto o jurídico positivo “Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”. 36

Otras definiciones

José Pérez Leñero define el “Derecho del Trabajo” como **“La rama del derecho que estudia los principios y normas que regulan el hecho social trabajo”. 37**

En mi muy particular opinión y tomando las definiciones anteriores como reflexiones jurídicas tratare de adelantar en este momento una definición sobre el concepto de “Derecho del Trabajo”, es **“El conjunto de normas y principios encaminados a regular las relaciones que existen entre el trabajador y el patrón, orientados a la protección y mejoramiento del nivel de vida del trabajador.**

2. 3. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El “Derecho del Trabajo”, tiene características propias que lo diferencian de las demás ramas jurídicas, trataré de determinar objetivamente estas características basándome en la opinión de distintos autores y tratadistas. Las características que considero más importantes según los autores consultados son las siguientes:

36 Loc. Pt.

37 Muñoz Ramos R. Op. Pt. P. 63

1. - Este Derecho es protector de la clase trabajadora.

Esta característica consiste en que **“El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador patrón”.** 38

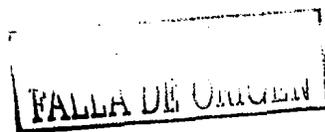
Hay autores como Mario de la Cueva, que consideran que el Derecho no puede proteger sólo a una de las partes, ya que él piensa que aceptar esta postura es como decir que los trabajadores son una clase inferior.

2. - Es un derecho en constante expansión.

Esta característica nos indica que el **“Derecho del Trabajo”** tiene un constante crecimiento y una dinámica evolución, que frecuentemente se amplía su ámbito de aplicación y se le incorporan otras actividades. Dionisio J. Kaye menciona **“Que es un derecho expansivo, toda vez que sus postulados no permanecen estáticos, sino que por el contrario, a través de las negociaciones colectivas se van expandiendo sus beneficios para abandonar los mínimos fijados en la Ley.”** 39

38 Dávalos J. Derecho Internacional del Trabajo Tomo I Porrúa Méx. 1999 p. 15

39 J. Kaye D. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo Themis. México 1995 p.



3. - ES UN MINIMO DE GARANTIAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES

Para el exponente tiene el siguiente significado, si en la ley, están establecidas ciertas garantías a los derechos de los trabajadores, estos serán o constituirán el mínimo de posibilidades y derechos que tienen para que se les puedan mejorar y que no habrá nada por debajo de ellos.

4- ES UN DERECHO IRRENUNCIABLE

“Este carácter de “Derecho del Trabajo” adquiere especial importancia por que va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse”.⁴⁰ Ya que una de las características del Derecho en general, es que ciertas garantías son inherentes al ser humano por el solo hecho de serlo. Esto es porque se trata de reponer a la clase trabajador, el gozar de todos sus derechos, pues siempre ha sido la clase mas explotada a través de los tiempos.

A consideración del Dr. Miguel Borell Navarro las características del “Derecho del Trabajo” son las siguientes: En primer lugar la **EQUIDAD**, que significa igualdad, el Dr., considera que tiene por significado **“El resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, mas que a la letra de la Ley”.** ⁴¹

⁴⁰ Dávalos J. Op. Ot. p. 38

⁴¹ Borrell Navarro M. Op.pt. p. 16

En segundo lugar apunta a la **JUSTICIA SOCIAL**, que significa un mejor trato para la clase trabajadora y mejores retribuciones.

En tercer lugar tenemos **EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DOS FACTORES DE LA PRODUCCION**, esto significa que el patrón debe comprender que el trabajador tiene el derecho a una estabilidad en el empleo, así como a mejores condiciones y a una mejor remuneración, al mismo tiempo el trabajador, debe comprender los problemas que pueda tener la otra parte, es decir, el patrón.

En cuarto lugar nos encontramos **LA PROTECCION ESPECIAL AL OBRERO**, que en forma expresa le otorga la Ley al trabajador por **“Considerarlo la parte más débil de la relación laboral, creando lo que ha dado por llamarse suplencia de la queja.”**⁴²

En el quinto lugar nos habla de **LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**, lo cual significa que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos previamente otorgados por la Constitución y las Leyes, es decir derechos inherentes al propio trabajador.

En sexto lugar nos habla de algo que mencione en un principio y que es la **CONSTANTE EXPANSION DEL DERECHO DEL TRABAJO**, ya como lo había

42 Ibidem. P. 17

TESE CON
FALLA DE ORIGEN

referido el Derecho se va incrementando constantemente y va incorporando nuevas disciplinas a su haber.

Por último tenemos la característica de que **NO PRIVA O RECONOCE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES**, aquí el Dr. Borrell nos dice que las partes interesadas no pueden desconocer en los contratos las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.

Como se puede apreciar en las anteriores definiciones, pueden existir menores o mayores características que hablan al respecto del “Derecho del Trabajo”, y aunque pueden variar, en algunos puntos se puede observar que hay mucha similitud entre unas y otras.

2. 4. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

En todos los campos del conocimiento humano están presentes ciertos elementos que son esenciales para cada una de las disciplinas y el Derecho, como ciencia no podía permanecer ajeno a estas características.

“La palabra **“relación”** significa correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellos. Por ejemplo cuando hablamos de una **“relación jurídica”**, nos referimos al vínculo obligacional que existe, y que supone la

existencia de sujetos y obligaciones, derechos entre ellos, en cambio si hablamos de “relación jurídica del trabajo” se precisan mas ideas y las aplicamos a las vinculaciones obligacionales entre dos sujetos, el de una persona que trabaja y la otra que se beneficia con dicho trabajo.” 43

Los elementos fundamentales del Derecho del Trabajo son aquellas figuras jurídicas objeto de estudio y regulación de nuestra doctrina y legislación nacional.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

2. 4. 1. TRABAJADOR (HOMBRE-MUJER)

El trabajador es la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diversas maneras obrero, asalariado, jornalero, etcétera. El concepto que ha tenido mejor acogida tanto en la Doctrina como en la Legislación es el de **trabajador**. El concepto de trabajador es genérico, por que se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. Es decir, que con excepción de lo ociosos todas las personas son trabajadoras. En la **Ley Federal del Trabajo** en su **artículo 3º**. Se establece que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.” De la anterior definición que nos da la Ley, se pueden tomar las siguientes características.

43 Camacho Enriquez G. Derecho de Trabajo Tomo I Tenaz Colombia 1981 p.p. 246-268



1. - **El Trabajador siempre será una persona física.**
2. - **Esta persona física prestará sus servicios a otra persona física o moral.**
3. - **El servicio será en forma personal.**
4. - **El servicio será de forma subordinada.**

La primera de las características, la podemos explicar de la siguiente manera y significa que solamente el ser humano como tal, podrá ser trabajador, ¿qué queremos decir con esto?, que un animal no puede ser trabajador o, de igual forma tampoco lo puede ser una persona moral. Como persona física, al trabajador lo debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 4º constitucional** que establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley **“Disposiciones Constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patronos si seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no debe hacerse distingos”.** 44

44 Borrell Navarro M. Op. Pt. P. 70

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Considero razón suficiente al excluir a las personas morales como trabajadores, mas si nos referimos a cuestiones como descansos, seguridad e higiene, etc. Los cuales sólo son aplicables a personas físicas y nunca a personas morales.

La segunda característica es sencilla y significa que el servicio que se preste, sea a otra persona física o a una persona moral.

La tercera característica significa que el trabajo que se preste se atribuirá a determinado individuo y desempeñado por él mismo, en forma personal, ya que si es otra persona diferente a la que se contrate y otra el que preste el servicio, será entonces intermediario. Para esta característica el **párrafo segundo del artículo 10** de la actual **Ley Federal del Trabajo** establece que **“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos” “El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.”**⁴⁵

En la cuarta característica debemos entender como subordinación que el trabajo o el servicio deberá realizarse bajo las ordenes del patrón a cuya autoridad estarán sujetos los trabajadores, según el **artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.**

⁴⁵ Cavazos Flores B. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano Trillas Méx. 1997 p.135

“Son obligaciones de los trabajadores: Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

Mario de la Cueva dice **“que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado”.** « **“La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo”.**⁴⁷

Con los anteriores comentarios sobre el trabajador, podemos llegar a la siguiente conclusión, y es que trabajador es **“la persona física que libremente presta a otra un servicio, personal, subordinado, lícito y remunerado.”**

2. 4. 2. PATRON

La palabra patrón proviene del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación con los plebeyos, etc.

⁴⁶ De la Cueva M. Op. pt. p. 154

⁴⁷ Cayazos Flores B. Op. pt. p. 134



La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo y el análisis social se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. De acuerdo con la doctrina se entiende por **Patrón o Empresario** "A aquella parte que en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". 48

El patrón "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos". 49 Este concepto contenido en el artículo 10, de que mejora el de la ley de 1931 que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores e incluso el simple beneficio recibido, por la prestación de servicios genera la relación de trabajo. Al hablar de patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni que el servicio del trabajador tenga por objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.

48 Briceno Ruíz A. Op pt. p. 155

49 *Ibidem* p. 154



Al respecto Krostoschin nos indica que el **“patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos presten servicios”**. ⁵⁰

Para Manuel Alonso García, el patrón es **“Toda persona natural o jurídica, que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”**. ⁵¹

Cabe hacer mención de que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Al respecto Guerrero Euquerio opina que **“Esta disposición, resulta lógica y accesoria en el caso de una persona moral, ya que la representación ante los trabajadores, debe ejercerse por medio de sus funciones que ejemplifica el legislador, como Directores, Gerentes, Administradores, etc.”** ⁵²

De todo lo visto anteriormente y según el concepto legal, se toman los siguientes elementos:

⁵⁰ Krostoschin E. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Tomo I De Palma Argentina 1975. P. 148

⁵¹ Cavazos Flores B. 40 Lecciones de Derecho del Trabajo Trillas Méx. 1994 p. 80



El patrón puede ser una persona física o moral.

Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, resulta que para la Legislación Laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral esta sea una sociedad civil o mercantil ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

El segundo elemento significa obviamente que el trabajador será el que preste el servicio al patrón de forma remunerada.. Ante todo esto podemos notar que patrón a diferencia del trabajador puede ser una persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente por un trabajador, mediante una retribución

2. 4. 3. EMPRESA

Por empresa se entiende a **“La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”**. Esta es la definición que da la **Ley Federal del Trabajo** en su **artículo 16** y cuyos elementos son los siguientes:

Elementos esenciales.

Elementos accidentales.

Lo esencial son los trabajadores (personas físicas) y los patrones, (personas físicas o morales), ambos constituyen el elemento esencial. Los trabajadores y los patrones están vinculados por una relación regulada por el derecho que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene el capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas, o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin para el cual se destinó.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa, entre los más importantes están el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

Con frecuencia se confunde al patrón con la empresa, a pesar de tratarse de dos conceptos diversos.

Para Alberto Briceño la **“Empresa es el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción económica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes; entendiendo así, el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo.”** 53

Baltasar Cavazos Flores opina **“Por nuestra parte estimamos que la empresa es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.”** 54

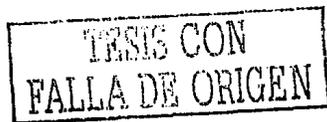
Para Juan Soto Cerbón, empresa es **“La unidad económica integrada por los factores que intervienen en la producción y/o distribución de bienes y servicios satisfactorios, la cual coordina el trabajo y el capital y se origina por una inversión que garantiza el cumplimiento de los fines particulares y sociales y las responsabilidades derivadas de los mismos.”** 55

En mi comprensión analítica, la empresa es el lugar donde convergen dos intereses tanto el interés del trabajador, de ganar mas y trabajar menos, con el interés del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido.

53 Briceño Ruiz A. Op. pt p. 162

54 Cavazos Flores B. Op. pt. p. 82

55 Soto Cerbón J. Teoría General del Trabajo Trillas México 1992 p.12



2. 5. EMBARAZO

Como principal definición puedo decir que embarazo es él **“Estado de la mujer que se encuentra en cinta”**. Para Guillermo Cabanellas el concepto de embarazada es el siguiente **“Dícese de la mujer que ha concebido y no ha dado a luz ⁵⁶, ni abortado. Situación biológica tal, siempre trascendente, como fuente de la vida y propagación de la especie, ha determinado un capítulo Jurídico especial de protección a la trabajadora, en los meses finales del embarazo, con derecho a una licencia especial con mantenimiento de sus ingresos y la prohibición del despido por tal causa”**. ⁵⁷

En mi opinión el embarazo es él **“estado de la mujer fecundada y hasta antes del alumbramiento”**.

2. 6. MATERNIDAD

Se entiende por maternidad **“Todo el proceso del embarazo, del parto y del puerperio, que a veces obliga a la mujer a abandonar el trabajo durante varios meses, ha sido considerado en el derecho del trabajo como una circunstancia que simplemente suspende la ejecución del contrato de trabajo y que impone al empleador diversos deberes.**

⁵⁶ Cabanellas. G. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III E-J. Prial Heliasta. P. 88.

⁵⁷ Ibidem p. 87

Acaso por la naturaleza del hecho que la motiva, tales obligaciones son numerosas y consisten en la licencia especial que debe acordarse a la embarazada, en la garantía de conservación del puesto, en normas particulares sobre el despido y en diversas prestaciones de maternidad, como ser el reconocimiento del derecho de la mujer a amamantar a su hijo durante las horas de trabajo.

Según el Reglamento de Servicios Médicos de la Ley del Instituto Mexicano del Servicio Social se entiende por maternidad **“El estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio y la lactancia.”**

“Maternidad – Condición de madre. Estado natural o jurídico de la madre.

I En Derecho Civil, contra la máxima romana de que la madre siempre es cierta, se alzan los hospicios, las inclusas, los abandonos de hijos recién nacidos y las suplantaciones filiales.

Por tal causa el legislador se ha visto obligado a tratar la investigación de la maternidad admitida con más facilidad que la investigación de la paternidad, pese a las consecuencias más graves que socialmente implica para la mujer la maternidad ilegítima, sea fruto de amor o desventura. Así, los hijos naturales tienen acción para que los conozca la madre, y para que el juez los declare tales, aún cuando los padres

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nieguen esa filiación suya; “Admitiéndoseles en la investigación de la paternidad o maternidad todas las pruebas que se admiten para probar los hechos, y que concurran a demostrar la filiación natural.”

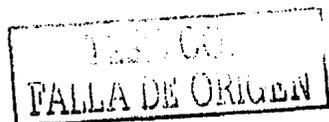
No habiendo posesión de estado, este derecho solo puede ser ejercido por los hijos durante la vida de sus padres. 58. La maternidad abarca distintas etapas, como lo son; el embarazo, el parto y la lactancia, los cuáles provocan que la mujer se separe temporalmente de su trabajo para cuidar tanto de ella como del recién nacido, obligándose el empleador a satisfacer ciertas exigencias y condiciones derivadas de esta situación.

2.7. PRENATAL Y POSNATAL

Para los efectos del tema él referirme a los términos prenatal (antes el nacimiento del hijo/ y posnatal (después del nacimiento del hijo) van encaminados a los cuidados que debe tener la mujer embarazada para proteger su salud y la de su hijo durante el período inmediatamente anterior y posterior al nacimiento del niño.

Por lo tanto para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos es necesario, que la mujer tenga derecho a un período de descanso antes y después de nacer su hijo, como en la actualidad en nuestra legislación ocurre.

58 Ibidem p.336



2.8 LACTANCIA

En sentido amplio se considera el período en que el menor se alimentará de la leche de la madre.

“Estrictamente es el lapso durante el cuál el recién nacido se alimenta de la leche materna o de otra clase, el tiempo que media desde el nacimiento a los tres años.”⁵⁹

Las madres que sigan trabajando tienen derecho a un descanso o descansos durante la jornada, para la lactancia de sus hijos.

El tiempo invertido en las tareas lactantes deberá considerarse como trabajo, para los efectos de la percepción de salario o bien por la permanencia de la madre en el lugar de trabajo.

2.9 DISCRIMACIÓN

Entiéndase por discriminación contra la mujer **“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.”**⁶⁰

⁵⁹ Cabanellas G. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo V Heliasta p. 82

⁶⁰ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Artículo 1 de las Naciones Unidas 1979. Aprobado y publicado en el diario oficial septiembre 1981. 61.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.10 IGUALDAD – DESIGUALDAD.

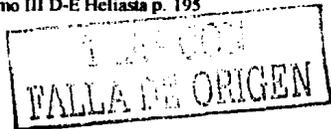
La igualdad se traduce en que varias personas en número indeterminado, que se encuentren en una determinada situación y tengan la posibilidad y capacidad de ser titulares de los mismos derechos y tener las mismas obligaciones que emanan de dicho estado. En otras palabras, la igualdad, desde un punto de vista jurídico, se manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias personas, adquieran los derechos y contraigan las obligaciones derivados de una cierta y determinada situación en que se encuentran.⁶⁰ La igualdad está, pues demarcada por una situación determinada, por ende, puede decirse que dicho fenómeno sólo tiene lugar en relación y en vista de un estado particular y definido. **“ En síntesis, la igualdad desde un punto de vista jurídico implica la posibilidad o capacidad que tiene una persona de adquirir derechos a contraer obligaciones, cualitativamente, propios de todos aquellos sujetos que se encuentren en una misma situación jurídica determinada”** 61.

Se puede establecer que la desigualdad son las **“Diferencias que en la sociedad se producen por motivos de cultura, riqueza, sexo, ejercicio de poder, nacimiento, raza, y otros factores materiales o morales que establecen clases o grupos, más o menos antagónicos, opuestos por razón de intereses o por interés de razones”** 62.

Con la Revolución Industrial y con el liberalismo como régimen se pretendió poner término a esta desigualdad, con la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, y con la igualdad jurídica, en la contratación principalmente.

61 Burgoa Orihuela I. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo Porrúa México 1998 p. 217

62. Cabancillas G. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo III D-E Heliasta p. 195



2.11. INCONSTITUCIONAL

En término sencillo es el “Vicio o defecto de que adolece una norma con fuerza de ley, cuando ha sido dictada en contra de los preceptos de la Constitución, ya sea con lesión de los derechos que la misma confiere, con exceso o desviación de los poderes que en ella se otorgan, o con quebranto de las formas señaladas para la realización del acto”

En el capítulo siguiente haré una exposición detallada de cómo se encuentra regulada y enmarcada jurídicamente la protección a la maternidad, los derechos que otorgan tanto a la madre como al padre, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Ley Del Instituto Mexicano del Seguro Social, con esto trato de desentrañar claramente él porque de mi propuesta.

C A P I T U L O I I I

MARCO JURIDICO CONSTITUCIONAL Y LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3. MARCO JURIDICO CONSTITUCIONAL Y LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ

La mujer mexicana ha desarrollado sus actividades laborales en una supuesta igualdad con el sexo masculino. Dicha igualdad, está expresada en la **“Carta Magna”**, como en la **“Ley Federal del Trabajo”**, así como en diversos **Tratados y Convenciones Internacionales**. La mujer que trabaja, goza de ciertos privilegios que por sus características biológicas le otorgan dichos Ordenamientos. Aún con todo esto, considero que las garantías de igualdad que existen en nuestros Ordenamientos son insuficientes e inadecuadas, puesto que se siguen realizando discriminaciones en contra de las mujeres.

En nuestro país el **“Derecho Laboral”** protege jurídicamente a **“la mujer”** y a **“la maternidad”** sin embargo para mi concepto, esto no salvaguarda íntegramente sus derechos como veremos mas adelante, es decir que las garantías otorgadas por la ley aún no satisfacen plenamente la protección familiar, ya que la **“protección a la maternidad”** no es el único punto familiar que las normas jurídicas deben proteger.

Como señalo en el primer capítulo de mi trabajo, existen normas internacionales que protegen el ejercicio de una maternidad y paternidad compartida en aras de una protección y desarrollo de la familia, así como para una mejor organización familiar. De ahí que sea importante subrayar como está regulada en nuestro país **“la protección a la**

maternidad” en las disposiciones legales y en materia laboral poder definir con objetividad que tanta igualdad existe entre la mujer y el hombre, y saber cuales son sus derechos en la maternidad y en la paternidad y que tanto son salvaguardados por la ley.

Según mi punto de vista congruente con la legislación ambos individuos, deben de ubicarse en un plano de igualdad sin dejar de lado, la protección específica y especial que requiere la mujer, para tener un parto sano y sin dificultades ya que esa condición biológica sólo le corresponde a la mujer, así mismo, considero que la protección a la maternidad necesita de ciertas modificaciones legales, para una absoluta protección y una igualdad plena de sexos ante la ley.

Es frecuente saber en la práctica cotidiana, como aún existe discriminación laboral y como se vulneran la protección de la mujer, cuando ella está en estado de gravidez, a pesar de que la legislación establece lo contrario.

Para poder analizar las leyes que regulan a la maternidad, en primer lugar empezaré por analizar las garantías que otorga nuestra Carta Magna al individuo que se encuentra en tal situación.

3.1. GARANTIAS CONSTITUCIONALES QUE GOZA LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

Para el planteamiento de mi trabajo, debo tomar una reflexión sobre el Derecho que hace el maestro Nestor de Buen L. **“Nuestro Derecho”, es producto de un sentimiento social ya arraigado, no ha sido ajeno a estos conflictos. Por ello ha intentado, a veces erróneamente, en ocasiones con mejor criterio, establecer normas que superen la arraigada costumbre de mantener a la mujer en un plano de inferioridad jurídica**”⁶³

Las garantías que otorga nuestra **Carta Magna** y que más están relacionadas con el tema, están enmarcadas y relacionadas en los **artículos 4º, 5º y 123 Constitucionales.**

El artículo 4º establece que es una de las garantías constitucionales, y que se encuentran en el grupo de las que conocemos como garantías de igualdad.

El artículo 5º es la garantía constitucional que pertenece al grupo de las garantías de libertad.

El artículo 123 es el de las “garantías sociales” o “derechos sociales”, mediante estas garantías, el Estado se obliga a intervenir para buscar un acuerdo con los referidos preceptos en beneficios de las clases desposeídas del país.

63 De Buen Lozano N. Op. Ot. P. 393

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3. 1. 1. ARTICULO 4° Y 5° CONSTITUCIONALES

Estos artículos constitucionales, están íntimamente ligados entre sí y son importantes para el tema que estoy estudiando. Gracias a la reforma constitucional del 31 de diciembre de 1974 (Diario Oficial de la Federación del 31 diciembre de 1974) el artículo 4° constitucional, representó un gran salto legislativo en la igualdad de los derechos de la mujer y pronto se convirtió en una de las garantías de igualdad que otorga la Constitución. Al mencionar lo siguiente en su párrafo segundo.

Artículo 4° ...

“El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

En la exposición de motivos de la reforma constitucional de 1974 se apuntó: **“la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social de la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y de lactancia”** 64.

64 Dávalos J. Tópicos Laborales Porrúa México 1996 p. 188.

Como se puede observar este precepto constitucional, establece una igualdad para ambos sexos, pero con relación en mi trabajo de tesis, considero, que en la práctica no siempre se aplica, por diferentes causas sociales como son: la cultura, la religión, la pobreza, la escolaridad, marginación, etcétera, ya que estas se prestan fácilmente para la discriminación, de ahí que la mujer mexicana en múltiples ocasiones es objeto de discriminación y más aún si se encuentra en la posibilidad de estar embarazada.

Así mismo, es frecuentemente conocido, que cuando la mujer es casada, baja el porcentaje de la inclusión de la mujer como fuerza de trabajo, por ser naturalmente propensas al embarazo, por ello los patrones esquivan la contratación de las mujeres y se obvian las molestias que les puedan ocasionar los permisos a los que tienen derecho por causas de su maternidad, esto se percibe y se ve reflejado en las preferencias cuantitativas y cualitativas que tienen los empresarios por contratar al varón, sobre la discriminación cuantitativa de contratar a la mujer. Así mismo, existe el hecho práctico de que el hombre asciende a ocupar mejores puestos, con todo esto a la mujer trabajadora tiene menos oportunidades de progreso y percibe menos ingresos.

Un punto analítico de reflexión en mi trabajo, es constatar que si bien existe una igualdad jurídica ante la ley para el hombre y la mujer, en la realidad práctica, existen algunos preceptos de la ley que no se están aplicando correctamente. Es decir, que a la mujer trabajadora se le vulneran sus derechos con respecto al hombre, de igual forma al

hombre se le está privando de ciertos privilegios que la ley le otorga, como permitir al hombre **“proteger la organización y desarrollo de la familia”** protegiendo ampliamente los periodos de gestación y nacimiento para no poner en riesgo la vida del menor. La mujer tiene **“derechos de protección”** por causas de maternidad que son específicos a ella, el hombre debe contribuir al cuidado práctico de este proceso, con esto quiero decir que también el hombre debe tener un trato normativo diferente cuando su mujer esté embarazada, de esto se deriva que el **“hombre también debe tener derecho a un determinado período de licencia laboral”**, para ocuparse del cuidado de la familia, lo cual no debe ser una obligación exclusiva de la madre, al parecer nuestra legislación laboral tiene en este punto un vacío legislativo. Esta reflexión me conduce a decir que si bien en la Carta Magna se habla de igualdad de sexos, en los hechos laborales no existe tal igualdad.

La garantía constitucional que otorga el artículo 5º, pertenece al grupo de las garantías de libertad y en el caso que nos ocupa es la libertad de trabajo. El profesor Juventino V. Castro señala al respecto, **“con el nombre de libertad ocupacional, y no que con el que tradicionalmente se emplea con el rubro de libertad de trabajo”**⁶⁵.

Considero este punto de vista aceptable para poder ubicar dicha garantía.

65 V. Castro J. Garantías y Amparo Porrúa México 1998 p. 79.

El artículo 5º establece:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

El artículo 5º parcialmente transcrito aquí, establece la garantía de ocupación y las limitaciones jurídicas que se le otorgan, de ahí, que entonces, el **trabajo**, es un **derecho** y una **obligación**, que corresponde a la libertad del individuo, es decir, la ocupación que libremente los individuos eligen, y lo que la Constitución garantiza, es que una vez elegida la ocupación, no habrá legalmente ningún impedimento para realizar dicha actividad, siempre y cuando esta sea lícita. Considero útil, el hacer mención de las restricciones que establece nuestra Constitución para poder desempeñar un trabajo, y así entender mejor como se vulneran los derechos de las mujeres trabajadoras.

*** La primera limitación es cuando la actividad que se desempeñe sea ilícita, es decir contraria a la ley, al orden publico y a las buenas costumbres.**

- * **La segunda limitación, es cuando se limita por determinación judicial.**
- * **La tercera, por resolución administrativa, cuando la autoridad administrativa aplique una ley que así lo disponga.**
- * **Por último, cuando existan determinadas actividades, que puedan ocasionar perjuicios graves a la sociedad y las cuales requieran una capacitación profesional para desempeñarla.**

En este orden de ideas, podemos observar que en ninguna parte del artículo 5° se le establece alguna limitación a la mujer para poder laborar en lo que le acomode, o para ser discriminada de algunos empleos, por el sólo hecho de ser mujer, por su condición civil o por estar embarazada, ya que si esta es una persona capacitada no tiene por que discriminársele ni solicitársele ciertos tipos de requisitos como los exámenes de **no gravidez**, para poder ingresar a algún empleo, ya que el derecho al trabajo es inalienable al ser humano y por lo mismo tienen el derecho a las mismas oportunidades de empleo e inclusive, a que se les apliquen los mismos criterios en cuestiones de selección de empleo. Por lo anteriormente expuesto, podemos decir que en el campo del empleo debe desaparecer toda prohibición o limitación de trabajo para la mujer, así como la distinción basada en el sexo, aunque reservándose y guardando un equilibrio que contemple las diferencias físicas y biológicas que existen entre el hombre y la mujer, habiendo para esto una equivalencia, en el **artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo**:

Artículo 3º.

“El Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y la dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

Así mismo el artículo 133 de la actual Ley Federal del Trabajo en su fracción I nos dice lo siguiente:

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

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

Se Puede afirmar, sin riesgo de equivocación que en la actualidad, a la mujer no se le respetan del todo, las garantías constitucionales y de la Ley antes citada, ya que aunque las leyes están escritas, en la realidad no son respetadas por muchos

patrones, ya que de hecho, no existe una verdadera igualdad de sexos, y aún es más frecuente dicha discriminación cuando la mujer se encuentra ante la posibilidad de ser madre, todo esto ocasiona una violación a su derecho de libertad de trabajo.

3. 1. 2. ARTICULO 123, APARTADO A, FRACCION V, DE LA CONSTITUCION

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” incorporó, como ya lo he señalado antes, las llamadas “Garantías Sociales”, una de ellas, es la relativa a los beneficios del grupo proletario.

En el artículo 123 enmarca los derechos de la clase trabajadora con la finalidad de que no sea víctima de la explotación y el abuso del patrón o quién tiene mayores posibilidades económicas.

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, quieren corregir la explotación, otorgándole a los trabajadores mayores beneficios, así como cuando proceda lograr mejores condiciones económicas. Efraín Polo Bernal, nos dice, que las Garantías Sociales consagradas en el artículo 123 entre otros, “Son derechos Constitucionales que establecen y regulan los derechos y prerrogativas de los grupos humanos, conforme a criterios de justicia y bienestar colectivos”.⁶⁶

66 Polo Bernal E. Breviario de Garantías Constitucionales Porrúa México 1993 p. 319.

El artículo 123 constitucional, constituye la ley fundamental, de donde deriva la Ley Federal del Trabajo.

El apartado A de dicho artículo, se refiere a los derechos y obligaciones entre el patrón y los obreros en el trabajo. En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917, habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación basada en un sistema de igualdad y legalidad. Uno de los principios de igualdad más notables de este Ordenamiento es la que se encuentra en la fracción VII de dicho Ordenamiento que establece:

Artículo 123 fracción VII. “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

Con lo anterior, se puede observar que la igualdad de salario tanto femenino como masculino en el trabajo está equiparado a mandato constitucional y los dos tienen la facultad de percibir el mismo salario cuando se encuentren en igualdad de condiciones.

Con relación a esta igualdad, los constituyentes de Querétaro, con la idea de que las mujeres podrían ser explotadas con facilidad, aprobaron con relación al trabajo femenino, ciertas disposiciones para la protección de estas, las cuales se encuentran en las fracciones II, V y XI. XV y XXIX del artículo 123, las que tuvieron ciertas modificaciones con la reforma antes señalada de 1974 del artículo 4º constitucional que

reconocía la igualdad del hombre y la mujer. Así mismo se modificó el régimen referente a la maternidad, que señala:

Artículo 123 fracción II.

“La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno e industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años.”

En esta fracción que anteriormente en su texto original prohibía a las mujeres los trabajos insalubres en general, peligrosos y trabajos nocturnos, suprimió tal prohibición, dándole la libertad de desempeñar casi cualquier trabajo que desempeñe el hombre. No obstante tal prohibición, se incorporó a la Ley Federal del Trabajo en el capítulo referente a **Trabajo de las Mujeres**, la cual es aplicable cuando la mujer se encuentre embarazada. De igual manera, con la reforma ya citada con anterioridad, en el año de 1974 al artículo 4º constitucional, desapareció de la fracción XI del artículo 123, la prohibición a mujeres de cualquier edad a participar en la jornada extraordinaria y sólo subsistió para los menores, la cual dice:

Artículo 123 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 para la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.”

Artículo 123 fracción XI.

“Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”

Como podemos observar la prohibición sólo subsiste para los menores de 16 años y da a la mujer facultad de realizar este tipo de trabajo. Aunque esta prohibición como ya se mencionó sigue siendo aplicable en el caso de la maternidad.

Con relación a la fracción V, anteriormente se establecían prohibiciones para la mujer embarazada, pero solo tres meses antes del embarazo y solo otorgaban un mes después del parto para el descanso. Por lo cual con las reformas se modificó de la siguiente manera:

Artículo 123 fracción V.

“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique 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 integró y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido para la relación del trabajo. En el periodo de lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno.”

De lo escrito anteriormente, podemos observar que se cumple con la protección a la maternidad en el trabajo y la protección del menor, pero de igual forma, considero que no se está aplicando correctamente el principio de proteger el desarrollo de la familia en todos sus aspectos, ya que la familia no sólo es la mujer y el producto, sino también se encuentra el padre, al cual no se le otorga periodo alguno para el cuidado de la madre y del hijo, y es entonces cuando me pregunto ¿Qué el padre no forma parte de la familia?, ¿o no existe la paternidad?, con lo anterior se puede señalar que el padre, es excluido y

que en materia laboral la paternidad no existe, y que de acuerdo a esto, no forma parte de la familia o no es igual que la mujer ante la ley, aclarando obviamente que no todos estos derechos son aplicables al padre, por la condición biológica de la mujer a que hemos hecho referencia con tanta insistencia.

La siguiente fracción establece las medidas de seguridad que tiene obligación de observar el patrón.

Artículo 123 fracción XV.

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

En esta fracción se observan las obligaciones que tienen los patrones para prevenir accidentes, para proteger la salud, la vida y el producto de la concepción, medidas que

en muchas ocasiones no se llevan a cabo o no se realizan con las condiciones preventivas requeridas, por lo tanto, son puntos en los cuales debería haber una mayor supervisión para prevenir tales circunstancias y pueda haber una mejor protección hablando del tema de la madre y del producto.

Artículo 123 fracción XXIX.

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

La **Fracción XXIX** nos dice la forma en que la **Ley del Seguro Social** presta sus servicios y los seguros que prestará a los trabajadores, para su protección y bienestar incluyendo a su familia.

A continuación procederé a estudiar la forma en como se protege la maternidad de las mujeres trabajadoras en la Ley Federal del Trabajo, que como ya mencione con anterioridad, esta ley derivó del artículo 123 constitucional.

3. 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TITULO V, CAPITULO QUINTO.

Este punto es el que más me interesa para la propuesta de mi trabajo, ya que es sobre el cual propondré mis reformas, pero antes analizaré un poco la forma en que fue evolucionando el Capítulo V, el cual en su Título Quinto se encarga de la protección de la maternidad, la que ha tenido diversas reformas a lo largo del tiempo.

A continuación haré una breve reseña de las reformas:

La Ley Federal del Trabajo de 1931, **dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y de los menores de edad** (Capítulo VII, artículos del 106 al 110). **Con relación a las mujeres prohibió el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres** “salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección” (artículo 107). En los **artículos 108 y 109 se señalaban lo que se consideraban labores peligrosas.**

Por último el artículo 110 dispuso que las mujeres no debían desempeñar trabajos que exigieran un esfuerzo físico considerable.

En el año de 1962 se estableció un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres (artículos 106 al 110-D), que en una clara demostración de proteccionismo exagerado, no sólo repitió los preceptos anteriores sino que prohibió que las mujeres

prestasen servicios extraordinarios, imponiendo como sanción por la violación de dicho precepto el pago de un 200% mas del salario correspondiente a las horas de la jornada (artículo 110-A). Así mismo se les otorgó un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogable, en caso necesario, con pago de salario íntegro (artículo 110-B fracciones I, II, III y V). Se consideró, además, el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a los hijos (fracción IV); de igual forma el derecho a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto (fracción VI) y a computar, en su antigüedad, los periodos pre y posnatales (fracción VII). En el artículo 110-C le otorgó al Instituto Mexicano del Seguro Social la tarea de prestar esos servicios. Así mismo en el artículo 110-D impuso a los patrones la obligación de mantener un número suficientes de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras. Estas fueron las reformas de 1962 publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre del mismo año.

Por último la Ley de 1970, no introdujo mayores modificaciones, aunque en el decreto del 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 del mismo mes y año, se derogaron del capítulo V, los artículos 168 y 169, para quedar con tan sólo 7 artículos, que hasta nuestros días han regulado la maternidad en el Trabajo, los cuales versan de la siguiente manera:

Título Quinto

TRABAJO DE LAS MUJERES

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

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

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

Artículo 167. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se preste, o por la composición de la materia prima que se utilice,

son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

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

Artículo 168. (Se deroga)

Artículo 169. (Se deroga)

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. - Durante el período 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 y nervioso.

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

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

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

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

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

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

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

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

Del anterior Título, citado textualmente podemos observar que si bien, protege la maternidad de la mujer, de igual forma considero que no lo hace de forma correcta o que deja puntos sin tratar y sin tomar en consideración, además de que también omite lo estipulado por el artículo 4° constitucional en lo referente a la igualdad de los sexos y por lo mismo la protección, la organización y desarrollo de la familia.

El título referido deja sin resolver puntos básicos para la protección de la familia tales como los siguientes:

- * Olvida al padre, el cual también forma parte de la familia, y no se le da ninguna licencia o permiso, para participar en el cuidado de la madre y del recién nacido.**

- * Que la madre quedará incapacitada parcial o totalmente para poder realizar alguna actividad y por tal razón no pudiera alimentar al menor en sus primeros meses de vida.**

- * La posibilidad que la madre pueda escoger la distribución de las semanas de descanso.**

- * Establecer un fuero maternal para evitar la posibilidad de un despido en un determinado tiempo después del parto.**

*** Que la madre por la delicadeza del parto, necesite ayuda para poder realizar actividades cotidianas, que en partos normales pudiera realizar con o sin ayuda, es decir la ayuda del padre.**

*** No se toman en cuenta, situaciones tan comunes como el aborto, (natural y terapéutico) la prohibición de despedirlas en el estado de gestación o el solicitar examen de no gravidez.**

De lo expuesto anteriormente, podemos enumerar problemas reales que deben ser atendidos y que en dicho título no se contemplan. En materia Civil, se expone que a falta de la madre, quede en primera instancia el padre al cuidado del hijo, con todos los derechos que ella tenía, esta situación, no está regulada, en ninguna de las mencionadas leyes citadas, sino únicamente en el Código Civil.

Tomando en cuenta que el Código Civil, no es el indicado para otorgar derechos de maternidad sino la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo V, Título Quinto, esta confusión crea una gran controversia. Esta situación, en lugar de apoyar al padre que se queda al cuidado de su hijo, lo perjudica ya que está en riesgo su trabajo, así como la integridad, física del menor. Por lo tanto reitero que no se cumplen correctamente los principios establecidos en nuestra Carta Magna.

3. 2. 1. DERECHOS QUE OTORGA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA MUJER Y AL HOMBRE CUANDO SE CONVIERTEN EN PADRES

Como podemos observar según los artículos anteriormente enunciados, los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo con respecto a la maternidad sólo se limitan a otorgar facilidades a la mujer, por lo cual dejan de lado lo establecido por el artículo 4º constitucional, donde menciona que se “protegerá la organización y el desarrollo de la familia”, esta situación jurídica vigente deja fuera al padre, el cual forma parte orgánica de la familia, si bien es cierto, que este título legal es exclusivo para las mujeres, pienso que este no adopta el nombre correcto, ya que se presta a confusión, pues se mal entiende al hacer sólo mención de la trabajadora. Si hablamos de derechos igualitarios, se está discriminando al padre al no otorgársele ciertas prerrogativas que si posee la mujer, ya que en el caso del cuidado de los menores es necesaria la participación tanto del padre como de la madre, puesto que como lo hemos mencionado esta es una tarea conjunta que ambos deben llevar, situaciones que como ya dije no se están tomando en cuenta. Así mismo considero que las medidas adoptadas por tal título no son completas, por que las situaciones reales que vive la mujer, tales preceptos no las contemplan y dejan de lado omitiéndolas totalmente.

3. 3. LA MUJER Y EL HOMBRE EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Para efectos del tema y según lo que he expuesto en los puntos anteriores, considero importante el saber de que manera se lleva a cabo la protección a la maternidad en la seguridad social, ya que la Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar social y colectivos y el seguro social ya que es un instrumento básico, para la seguridad social, por lo anterior mencionaré los artículos que a mi análisis son los mas importantes de considerar.

La Ley del Seguro Social en su Capítulo IV, artículo 85 párrafo segundo establece:

Artículo 85.

“... El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel, para los efectos del disfrute del subsidio que, se otorgue en los términos de esta Ley.”

El siguiente artículo nos dice la forma en que se prestarán los servicios para la maternidad.

Artículo 89. El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas:

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

II. - Indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares, para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad y proporcionar las prestaciones en especie y subsidios del ramo de riesgos de trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. Los convenios fijarán el plazo de su vigencia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causas y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes.

Estos dos artículos nos hablan sobre la forma de como se adquieren las prestaciones por causas de la maternidad y quién prestará los servicios a la maternidad. Respecto a las prestaciones a que se tiene derecho, el artículo 94 nos menciona las prestaciones en especie a que se tiene derecho con respecto a la maternidad.

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I. - Asistencia obstétrica;

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

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

Las prestaciones en dinero que otorga el Instituto, se encuentran enmarcadas en el artículo 101. párrafo primero el cual nos señala lo siguiente:

Artículo 101.

“La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio, a un subsidio de dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo”.

Un punto importante del tema, y al que hace alusión el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo, es con relación al servicio de guarderías, el cual tiene ahora un interés especial, por virtud de que la reforma al artículo 123 apartado A, fracción XXIX declara que la

Ley del Seguro Social debe comprender este tipo de seguro. Al respecto la Ley del Seguro Social establece:

Artículo 201.

“El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este Capítulo”.

Este artículo, nos permite observar como en este punto existe igualdad del hombre y la mujer con respecto al servicio de guarderías, el artículo 202, atiende el sano desarrollo y salud del menor y el fortalecimiento de la familia.

Artículo 202.

“Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo para el futuro, así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos

y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.”

Para reglamentar las disposiciones respecto a la maternidad y su atención, así como la ayuda que se le da a la mujer para la lactancia se establece en el **Reglamento de Servicios Médicos** en el ramo de la maternidad, lo siguiente:

Artículo 34.

“El derecho a recibir la asistencia obstétrica necesaria comenzará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo, momento en el cual se determinará la fecha probable del parto de acuerdo a los criterios técnico-médicos y el cómputo de los días de incapacidad a que se refiere el artículo 101 de la Ley”.

Artículo 35.

“La ayuda para la lactancia consiste en el suministro por parte del Instituto, de un sucedáneo de leche humana para el hijo de la asegurada o de la esposa o concubina del asegurado o pensionado, o a falta de estos a la persona encargada de alimentar al niño. Esta prestación se proporcionará durante seis meses en el primer año de

vida; iniciándose de preferencia de los 4 a 6 meses de edad del niño o antes previa valorización por el médico tratante del Instituto, para definir el sucedáneo de leche mas apropiado.”

Artículo 36.

“La canastilla de maternidad la entregará el Instituto al nacer en sus instalaciones el hijo de la asegurada, al momento de alta hospitalaria del niño.

Si el nacimiento ocurre en lugar distinto a la institución, la canastilla se entregará a solicitud de la madre asegurada durante los treinta días naturales posteriores al parto. Transcurrido el plazo anterior sin que medie la solicitud expresa, cesará la obligación del Instituto para otorgar dicha ayuda.”

Artículo 37.

“En caso de parto múltiple, para cada uno de los recién nacidos se proporcionará la ayuda para la lactancia y cuando así corresponda, las canastillas respectivas.

Artículo 38.

“Si el parto ocurre sin que se hubiera comunicado a los servicios médicos institucionales el estado de embarazo, la asegurada sólo tendrá derecho a un certificado de incapacidad médica por maternidad de postparto y a las prestaciones en especie que correspondan a partir del momento en que haya acudido a los servicios del Instituto. La esposa o concubina del asegurado o pensionado sólo tendrá derecho a las prestaciones en especie.”

Como podemos observar, en esta parte del trabajo me refiero a los artículos que considero más importantes con referencia al tema. En donde se determina como el Seguro Social presta sus servicios y ayuda para el cuidado de la maternidad y de los menores.

Un comentario final que considero es importante mencionar, es que con respecto a la prestación al servicio de guardería si se toma en consideración al hombre, logrando igualdad de los sexos.

3. 4. DIFERENCIAS JURIDICAS ENTRE EL VARON Y LA MUJER EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SU PROBLEMÁTICA.

En la Ley del Seguro Social se instrumenta la forma en como se prestará el servicio y los seguros para la atención de la maternidad, la ayuda para la lactancia, la reglamentación de los servicios médicos. Los cuales obviamente son exclusivos para la

mujer por su condición física y biológica, por ser la mujer la que va a alumbrar, estos artículos son exclusivos para la mujer. La única excepción, es con respecto al servicio de las guarderías en las cuales si toman en cuenta a los padres ya sean divorciados o viudos para poder ser acreedor a la prestación de este servicio. Lo que considero legal y equitativo, ya que se observan las diferentes situaciones que puedan acontecer a la familia. Es importante hacer esta observación, ya que el artículo 201 de la Ley, da la garantía suprema que otorga el artículo 4° Constitucional, que es el de la igualdad del hombre y la mujer ante la ley y el de proteger la organización y desarrollo de la familia. También considero que se debe aplicar con los padres solteros, ya que como dice el propio artículo 201 del servicio es para poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a los hijos en la primera infancia

En el capítulo siguiente expondré directamente toda la problemática que presenta el Capítulo V, Título Quinto de la Ley Federal de Trabajo al ser aplicado y como considero puede ser resuelta la misma a través de mi propuesta.

C A P I T U L O I V

PROPUESTA DE REFORMA EL CAPITULO V, TITULO QUINTO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4. PROPUESTA DE REFORMA AL CAPITULO V, TITULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El objetivo principal de mi propuesta es adecuar el Capítulo V, Título Quinto con relación al contexto social actual, siendo el principal problema que en el Capítulo mencionado está contemplado en una legislación que data del año de 1931, a pesar de que ha sido adicionada, derogada y modificada de lugar del capítulo en los años de 1962, 1970 y 1974, además de que no se adecua a los requerimientos jurídicos actuales. Sin embargo el Capítulo V, sigue siendo una norma carente de una buena regulación, ya que presenta muchas lagunas jurídicas, propiciando que sea contradictorio a la Constitución, por ello, presento mi propuesta, de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su capítulo V, la que considero está encaminada a subsanar las carencias jurídicas existentes y dar solución a los problemas que nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su Capítulo V, Título Quinto, no tiene la solución. Mi propuesta, intenta lograr la regulación real y objetiva de igualdad entre los sexos, haciendo hincapié en que esta propuesta la basamos totalmente en Derecho y en la realidad Jurídica y social en que vivimos.

Comenzaré mostrando el problema en forma objetiva y daré la solución adecuada al planteamiento de Reforma.

El Título V del Capítulo Quinto, de la Ley Federal del Trabajo, que se llama “**Trabajo de las Mujeres**”; considero que este título no es congruente con su significado de expresión y de fondo, se entiende que aquí está regulada toda actividad laboral de las mujeres y que en los demás capítulos existentes de la ley no se regula su actividad laboral, siendo otra la realidad jurídica.

Mi primera propuesta es cambiar el nombre del capítulo llamado “**Trabajo de las Mujeres**” por “**PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO**” ¿por qué agregué paternidad y no dejé solamente maternidad?, porque mi propuesta de reforma va dirigida a elevar la “**norma**” a un “**rango de paridad**” otorgando derechos iguales a ambos cónyuges trabajadores.

4. 1. DERECHOS INDIVIDUALES IGUALITARIOS

Para mi el significado de **igualdad**, es dar a cada quién lo que le corresponde en la medida de su sexualidad, recordando que la mujer enfrenta muchos impedimentos y trabas en el tiempo de su embarazo, al solicitar trabajo, mientras que el hombre no tiene derechos de protección a la paternidad. Las mujeres trabajadoras en muchas ocasiones tienen los siguientes problemas:

Les solicitan examen de no gravidez.

Las despiden cuando se encuentran embarazadas.

Las obligan a no embarazarse durante algún tiempo, amenazándolas con despedirlas, ésta práctica patronal y otras ya mencionadas en el capítulo tercero de esta tesis no las regula la Ley; así mismo la Ley no plantea la prevención de esta problemática, con esta situación no existe igualdad, ya que se violentan sus garantías constitucionales al no permitirles ejercer libremente sus derechos.

Otro problema que presenta el actual Capítulo Quinto, es que no se otorgan los mas mínimos derechos igualitarios al hombre, pese a que los principios rectores de nuestra Carta Magna son la igualdad de sexos, sin distinción jurídica por ninguna causa, a excepción de las diferencias naturales, pero esta diferencia biológica no debería de plasmarse en la Ley de una forma tan marcada, ya que si el hombre físicamente no es apto para concebir, no significa que se le deba de excluir totalmente de este tema, pues tiene la función social de proteger a su familia y ayudar en la recuperación física a su pareja después del parto, la protección clínica establece que la mujer no puede realizar actividades durante cierto período, ese lapso o tiempo específico de recuperación maternal debe ser tomado en cuenta para otorgar una licencia laboral al padre trabajador.

En razón de lo anterior, mencionaré lo expresado por el primer artículo del Capítulo V, que trata de lo siguiente:

Artículo 164.

“Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

Este planteamiento da a entender claramente que las mujeres y los hombres son iguales para la ley, sin embargo en la práctica esto no se lleva a cabo, si la igualdad fuera real a la mujer no se le solicitaría que presentara examen de gravidez el cual va en contra de su libertad e integridad. Solamente se le debería solicitar el examen cuando el trabajo donde desee ingresar ponga en peligro su integridad física y de gravidez, por el contacto ambiental y físico con productos tóxicos que requieran una protección especial, y así mismo se le requiera hacer esfuerzos manuales que pasen los límites naturales para su salud, o el de mantener a la trabajadora embarazada en situaciones laborales incómodas como pasar mucho tiempo en pie, trabajar en lugares oscuros, insalubres, etcétera.

En el caso del hombre que viva el embarazo de su cónyuge o concubina, se le debe otorgar la licencia laboral para contribuir a la protección de la familia que marca la Ley, esto es actuar con apego total a lo que garantiza “La Ley Suprema de la Nación”, y a Derecho, por que se cumpla con lo estipulado por el artículo 164 de la “Ley Federal del Trabajo” que se menciona: **“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”**

4. 2. PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO

La protección a la maternidad y a la paternidad, en mi muy particular concepto, es otorgar garantías legales que permitan a ambos trabajadores el disfrute y gozo, al haberse convertido en padres, así como proteger la integridad física de la madre, al dar a luz a su hijo, conservando los dos sus derechos laborales intactos, ya que con ellos se cumple plena y cabalmente con la parte segunda del artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se menciona en el capítulo III de la presente tesis.

ARTICULO 4.

“ El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

En el artículo transcrito se entiende que la Ley, regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y protege el vínculo más importante de todas las sociedades que es **“la familia”**, compuesta por el padre, la madre y los hijos; en la protección familiar y laboral se soslaya el papel del padre. Por lo que es necesario especificar que papel juega el padre ante la ley con respecto a la protección familiar.

En el Capítulo estudiado, se reglamenta sin contemplar la variedad de situaciones o sucesos que se dan en la maternidad y en la protección del menor concebido, de acuerdo con los artículos 166 y 167 que dicen:

Artículo 166.

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

Artículo 167.

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

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

Los artículos transcritos cumplen de una forma regular con la protección de la salud de la madre y del producto, ya que exponen con ambigüedad una adversidad de limitaciones que consisten en definir sin especificar los lugares de trabajo, las horas en las que no pueden trabajar y los productos que las madres en estado de gravidez no pueden usar y no especifican a que tipo de materiales se refieren que puedan perjudicar a la mujer en estado de gravidez. El artículo también señala la protección del salario y las prestaciones de la madre. La responsabilidad de limitaciones o prohibiciones la deja libremente a las empresas, que en la mayoría de las veces carece de este tipo de regulación laboral o desconocen la ley.

A manera de ejemplo expondré un caso muy común, que se relaciona con la problemática jurídica anterior:

En el caso de una mujer que se encuentra embarazada y que solicita al patrón la cambie de área de trabajo por que ahí ella, sabe que existen materiales peligrosos o el trabajo físico que realiza le puede perjudicar en la gestación en forma directa, la empresa o el empresario por lo regular se niega a realizar cambios y el camino que escogen es el despido, con ello se “liberan” de una trabajadora que se convierte en un problema por su

situación de embarazada y por no convenir a la empresa por no ser productiva y ya no producir cuando se encontraba embarazada para la empresa. Estos casos son los que deben estar regulados y finalmente prohibidos en el actual capítulo de la ley sin embargo en la realidad jurídica no se plantea la solución legal o jurídica que acabe definitivamente con este tipo de problemas. La mayoría de estas situaciones laborales son las que perjudican directamente a las trabajadoras ya que no existe la protección para ellas.

4. 3. DERECHOS POSTNATALES

Dentro de los derechos post-natales que otorga el artículo 170, considero que es uno de los puntos centrales de mi propuesta, por que es ahí, donde se encuentran los vacíos y la mayor problemática jurídica que existe.

En la realidad social encontramos que es con este artículo donde más casos concretos y reales se dejan sin solución en perjuicio de los trabajadores.

El artículo dice lo siguiente:

Artículo 170 - Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período 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 y nervioso.**
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.**
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.**
- IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.**
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período 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 períodos pre y postnatales.**

Ahora mencionaremos como ejemplos, algunos casos que deben estar regulados por la ley y no lo están.

CASO N° 1

La muerte de la madre en el parto y que sobreviva el menor.

¿Qué sucede con esta situación?, ¿Dónde está definido, legalmente o donde está regulado jurídicamente?, ¿A quién se le otorgan los derechos post natales?. En la Ley no se contempla esta situación que afecta al desarrollo y protección familiar. En este caso, lo jurídico o legal, sería que se le otorgarán al padre, pues es el que queda con toda la responsabilidad del menor.

CASO N° 2

Que la madre por la delicadeza del parto necesitará ayuda para poder realizar actividades cotidianas, que en partos normales pudiera realizar con o sin ayuda y ¿quién es el indicado para ayudarla?.

En estos casos, se debería compartir los derechos legales post-natales, que es otorgar una licencia laboral mínima al padre, lo que ayuda concretamente a la madre delicada de salud y así se protege eficazmente la vida del menor.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CASO N° 3

Que por la incapacidad temporal de la madre a consecuencias del parto no pudiera alimentar al menor en sus primeros meses de vida.

En esta situación concreta se debe otorgar una licencia al padre, ya que él es el encargado directo de alimentar a su hijo.

Estos casos reales, muestran que se pone en riesgo la vida del menor, si no se permite en forma directa y legal la participación del padre en el cuidado de su hijo.

Los tres casos mencionados con anterioridad no cumplen con el principio mencionado en el artículo 4° de la Constitución que es proteger a la familia.

Con estas consideraciones de vacío legal nos preguntamos ¿Dónde quedan realmente los Derechos Post-natales? o ¿Dónde o cómo se protege legalmente la maternidad y paternidad en estos casos?.

Por tal razón considero que se debe establecer jurídicamente el otorgamiento de derechos al padre, en el caso de pérdida de la salud de la madre después del parto, por que de no establecerse se causa gran perjuicio a ambos padres y al hijo, que en muchos de los casos la madre se queda en estado de indefensión, pues no cuenta con

FALLA DE ORIGEN

la ayuda necesaria para salvaguardar la vida del menor y por este motivo el padre se vería obligado a faltar y descuidar su trabajo, lo que causa realmente un perjuicio jurídico y de estabilidad al vínculo familiar, ya que no cuentan con un medio de defensa adecuado, para este tipo de situaciones.

4. 4. DERECHO A LA LACTANCIA

Creo que este tema es otro de los principales de mi propuesta de reforma y a continuación expondré lo siguiente: Dentro de este derecho post natal considero que es de vital importancia que se incluya al padre para el otorgamiento de una licencia, en los tres casos mencionados como ejemplo, la madre no se encuentra en condiciones de poder alimentar a su hijo y ¿quién es el indicado natural?. La respuesta filial se dirige al padre, que busca los medios artificiales para hacerlo, y al no hacerlo, se pone en riesgo la vida del menor.

La fracción destinada a regular la lactancia dice lo siguiente:

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.

Como hemos observado ni en el Capítulo V, ni en la fracción mencionada se encuentra la solución a los problemas planteados, lo que resalta en el análisis es la deficiente regulación jurídica que existe respecto de la maternidad y a la mala e inexistente regulación con respecto a la paternidad.

4. 5. MODIFICACIONES

Algunos artículos no tuvieron modificación únicamente se recorrieron o cambiaron de número.

TEXTO ACTUAL

Artículo 164. Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

MODIFICACION

Artículo 164. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad y paternidad.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TEXTO ACTUAL

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

MODIFICACION

Artículo 165. Las mujeres y los hombres tienen derecho y obligaciones de maternidad y paternidad de acuerdo a lo siguiente:

TEXTO ACTUAL

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MODIFICACION

Artículo 166. Queda prohibido a los patronos:

I. - Solicitar examen de gravidez, a las mujeres de recién ingreso o solicitantes de empleo, únicamente se podrá requerir este examen cuando el ramo de la empresa o industria consista en utilizar materiales o substancias peligrosas que para su manejo se necesite protección especial, o la actividad requiera grandes esfuerzos tales como tirar, empujar y cargar grandes pesos que perjudiquen al producto.

II. - Obligar a las trabajadoras a que no se embaracen durante determinado tiempo, así como despedirlas por encontrarse en gestación o por cambiar de estado civil.

III. - Excluir las de cualquier promoción que las beneficie económicamente por encontrarse en gestación o después de esta.

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

TEXTO ACTUAL

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

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

MODIFICACION

Artículo 167. Cuando se pongan en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

TEXTO ACTUAL

Artículo 168 (Se deroga)

MODIFICACION

Artículo 168. Son labores prohibidas, peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se preste 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 y comprende las siguientes:

I. - Toda actividad que requiera grandes esfuerzos, ya sea levantar, empujar, tirar grandes pesos o estar de pie durante períodos muy prolongados.

II. - Toda actividad que requiera contacto con sustancias químicas o gases, directa e indirectamente que por su composición se use protección especial para el manejo.

III. - Toda actividad que esté en contacto con desechos que por su composición se requiera de una protección especial para su manejo.

Es obligación de las empresas expedir reglamentos que determinen los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior y que las madres en estado de gestación no puedan realizar.

TEXTO ACTUAL

Artículo 169 (Se deroga)

MODIFICACION

Artículo 169. Las anteriores prohibiciones no afectarán de ninguna forma el salario de la trabajadora ni sus prestaciones y derechos, así mismo la obligan a informar a su patrón por escrito y con la constancia respectiva, a partir del momento en que quedó embarazada, para el efecto de que si se encuentra en contacto ciertos materiales peligrosos de riesgo, químicos o gases, o realizando las actividades mencionadas la reubique en un área menos peligrosa, durante el tiempo en que dura la gestación y la lactancia. Si la trabajadora no avisara al patrón que se encuentra en gestación y sufriera perjuicio en su persona, será responsabilidad exclusiva de la trabajadora.

TEXTO ACTUAL

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. -Durante el período 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 y nervioso.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

V. - Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un período 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.

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

MODIFICACION

Artículo 170. Las madres y trabajadoras tienen los siguientes derechos:

I. - Disfrutarán de un descanso de cuatro semanas anteriores y ocho posteriores al parto, en caso de parto normal.

II. - Lo anterior se modificará en los siguientes casos:

- a) Si fuere parto múltiple o cesárea, la licencia aumenta a nueve semanas posteriores.**
- b) Si hubiere legrado natural o terapéutico, se otorgará una licencia de cuatro semanas posteriores.**

III. - Los períodos de descanso a que se refieren las fracciones anteriores se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, conservando el derecho a regresar a su trabajo y al puesto que desempeñaba hasta un año después de dicho descanso, así como el cincuenta por ciento de salario por seis meses.

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

V. - Las prórrogas mencionadas en las fracciones que anteceden se computarán a su antigüedad.

TEXTO ACTUAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

MODIFICACION

Artículo 171. Los padres y trabajadores tienen los siguientes derechos:

I. - A que se le otorgue una licencia por diez días posteriores al parto, cuando este sea múltiple o por cesárea la licencia aumentará a quince días hábiles.

II. - A que se le otorgue una licencia por ocho días hábiles en caso de haber un legado.

III. - Si la madre muriera en el parto y sobreviviera el menor, en este caso se le otorgará una licencia de seis semanas, así como los períodos para la lactancia mencionados en la fracción IV del artículo 170.

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

4. 6. PROPUESTA DE REFORMA

Mi propuesta de Reforma a la Ley es la siguiente:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

C A P I T U L O V

P R O P U E S T A

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TITULO V

Capítulo Quinto

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 164. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad y paternidad.

Artículo 165. Las mujeres y los hombres tienen derechos y obligaciones de maternidad y paternidad de acuerdo con el siguiente artículo:

Artículo 166. Queda prohibido a los patrones:

I. - Solicitar examen de gravidez, a las mujeres de recién ingreso o solicitantes de empleo, únicamente se podrá requerir este examen cuando el ramo de la empresa o industria consista en utilizar materiales o substancias peligrosas que para su manejo se necesite protección especial, o la actividad requiera grandes esfuerzos tales como tirar, empujar y cargar grandes pesos, que perjudiquen al producto.

II. - Obligar a las trabajadoras a que no se embaracen durante determinado tiempo, así como despedirlas por encontrarse en gestación o por cambiar de estado civil.



III. - Excluir las de cualquier promoción que las beneficie económicamente por encontrarse en gestación o después de ésta.

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

Artículo 167. Cuando se pongan en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 168. Son labores prohibidas, peligrosas o insalubres la que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se preste, 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, y comprende las siguientes:

I. - Toda actividad que requiera grandes esfuerzos, ya sea levantar, empujar, tirar grandes pesos o estar de pie durante períodos muy prolongados.

II. - Toda actividad que requiera contacto con sustancias químicas o gases, directa e indirectamente que por su composición se use protección especial para su manejo.

III. - Toda actividad que esté en contacto con desechos que por su composición se requiera de una protección especial para su manejo.

Es obligación de las empresas expedir reglamentos que determinen los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior y que las madres en estado de gestación no puedan realizar.

Artículo 169. Las anteriores prohibiciones no afectarán de ninguna forma el salario de la trabajadora ni sus prestaciones y derechos, así mismo la obligan a informar a su patrón por escrito y con la constancia respectiva, a partir del momento en que quedó embarazada, para el efecto de que si se encuentra en contacto con ciertos materiales peligrosos, de riesgo, químicos o gases o realizando las actividades mencionadas la reubique en una área menos peligrosa, durante el tiempo en que dura la gestación y la lactancia. Si la trabajadora no avisara al patrón que se encuentra en gestación y sufriera perjuicio será responsabilidad exclusiva de la trabajadora.

Artículo 170. Las madres y trabajadoras tiene los siguientes derechos:

I. - Disfrutarán de un descanso de cuatro semanas anteriores y ocho posteriores al parto, en caso de parto normal.

II. - Lo anterior se modificará en los siguientes casos:

- a) Si fuere parto múltiple o cesárea, la licencia aumenta a nueve semanas posteriores.**
- b) Si hubiere legrado natural o terapéutico, se otorgará una licencia de cuatro semanas posteriores.**

III. - Los períodos de descanso a que se refieren las fracciones anteriores se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto, conservando el derecho a regresar a su trabajo y al puesto que desempeñaba hasta un año después de dicho descanso, así como el cincuenta por ciento de salario por seis meses.

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

V. - Las prórrogas mencionadas en las fracciones que anteceden se computarán a su antigüedad.

Artículo 171. Los padres y trabajadores tienen los siguientes derechos:

I. - A que se le otorgue una licencia por diez días posteriores al parto, cuando este sea múltiple o por cesárea la licencia aumentará a quince días hábiles.

II. - A que se le otorgue una licencia por ocho días hábiles en caso de haber un legado.

III. - Si la madre muriera en el parto y sobreviviera el menor, en este caso se le otorgará una licencia de seis semanas, así como los periodos para la lactancia mencionados en la fracción IV del artículo 170.

Artículo 172 Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con la Ley y disposiciones reglamentarias.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONCLUSIONES

PRIMERA. - El congreso constituyente del 17 de febrero de 1856, fincó las bases para que la Constitución de 1857, se observara la necesidad de tipificar la relación de trabajo para que el trabajador no fuera explotado por el capitalista y respetara sus derechos, lo cual condujo al congreso a aprobar el artículo 5º Constitucional, cuya revisión posteriormente dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

SEGUNDA. - La Ley Federal del Trabajo, es eminentemente protectora del trabajador y de la clase trabajadora, mismo que se concreta a fijar normas de conducta en materia de trabajo, generales y abstractas, como toda ley. Normas que se supone respetan las garantías individuales o garantías constitucionales, de todo individuo.

TERCERA. - Desde la promulgación de la ley Federal del Trabajo hasta nuestros días no ha existido una adecuada regulación de la maternidad de las trabajadoras que proteja sus derechos, tan solo el título del capítulo propuesto a reformar que actualmente se llama TRABAJO DE LAS MUJERES es motivo de controversia, ya que su contenido es diferente al del título, es decir no hay una congruencia jurídica, pues de la simple lectura se podría entender que, donde únicamente se regula la actividad laboral de la mujer trabajadora y que en los demás capítulos de la Ley no existe regulación para ella, siendo la realidad diferente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUARTA. – La sociedad moderna no puede quedar estancada, por ende, con base a su desarrollo debe estar regida por un orden jurídico actualizado, por lo cual debe legislarse más a fondo en los derechos de la maternidad y la paternidad, ya que el derecho se ocupa de regular aspectos humanos de un área muy importante como es la familia, célula de la sociedad.

QUINTA. – Al haber divisionismo y diferencias de los derechos de los trabajadores, por razón de sexo es motivo de conflicto, pues la Ley maneja el término trabajador el cual resulta genérico, lo que indica que se debe regular en la ley de la misma forma, obviamente respetando la naturaleza de los trabajadores.

SEXTA. – La protección de la maternidad y del menor en el ámbito laboral no deben de ser obligaciones únicamente de la madre como lo regula el actual Capítulo V, Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, pues esto va en detrimento de las relaciones familiares que son el pilar de toda sociedad, ya que ambos consortes tienen la responsabilidad de proteger a la familia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEPTIMA. – Considero que la protección de la maternidad que maneja la ley debe ser muy específica y clara tomado en cuenta las posibles situaciones que pueden suscitarse cuando una mujer trabajadora se encuentra en estado de gravidez y después de éste, ya que al no apearse a la realidad que vive nuestra sociedad, es ir directamente al conflicto y que la ley resulte obsoleta en muchos casos, además de que con ello deja en estado de indefensión a las trabajadoras, por tal motivo la ley debe de ser mas objetiva hacia la sociedad en que se pretende aplicar, tal y como lo desarrollo en mi propuesta.

OCTAVA. – El tomar en cuenta al padre para otorgarle una licencia de paternidad, considero que es actuar totalmente apegado a derecho, pues se está cumpliendo claramente con lo estipulado en nuestra Magna Constitución, que es elevar las leyes a un absoluto rango de paridad, otorgando derechos y obligaciones a hombres y mujeres, pero siempre respetando su condición natural.

NOVENA. – Tomar en cuenta a ambos trabajadores para otorgarles derechos de paternidad y maternidad, beneficia de manera directa a la familia y al menor, ya que les permite a ambos padres disfrutar y estimular el crecimiento físico y emocional del hijo en sus primeros años de vida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN 45

BIBLIOGRAFIA

1. Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista. Sexta Edición. México. 1998.
2. Briceño Ruíz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1995.
3. Camácho Enríquez Guillermo. Derecho del Trabajo I. Colombia. Tenaz. 1961.
4. Cavazos Flores Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.
5. Cavazos Flores Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994.
6. Dávalos José. Derecho Internacional del Trabajo. Tomo I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999.
7. De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa Décima Edición. México. 1997.
8. De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo Tomo II. Décima Edición. Editorial Porrúa. México. 1994.
9. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Sexta Edición. Porrúa. Mexico. 1999.
10. Guerrero Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa Décima Séptima Edición. México. 1983.
11. J.H. Schultz. La Mujer en el Trabajo. Universitests. Copenhague. 1980.
12. J. Kaye Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Colección de Ensayos Jurídicos. Segunda Edición. Themis. México. 1995.
13. Krostochin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Argentina. 1975. De Palma.
14. Márquez Garmedia Martha. Condición Laboral de la Mujer Trabajadora. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad de la República Impresora Aurelia S. R. L. Actualizada. Uruguay. 1993.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

15. Morgan Robin. Mujeres del Mundo Atlas de la Situación Femenina. Hacer España. 1993.
16. Muños Ramos Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I. Teoría Fundamental. Editorial Porrúa. México. 1976.
17. Soto Cerbón Juan. Teoría General del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1992.
18. Schulz J. H. La Mujer y el Trabajo. Copenhague, m
19. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México. 1981. Editorial Porrúa. Sexta Edición.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. Arilla Bas Fernando. “ Método para la Redacción de Tesis de Grado” Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, 1980.
2. Burgoa Horiuela Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Quinta Edición. Porrúa, México 1998.
3. Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III D-E, Vigésima Primera Edición. Heliasta.
4. Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. 21ª Edición. Heliasta.
5. Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III E-J Catorceava Edición Heliasta
6. Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Artículo I de Las Naciones Unidas. 1979. Aprobado y publicado en el Diario Oficial septiembre de 1981.
7. Ferrari Francisco. Diccionario de Derecho del Trabajo Tomo I. Editorial Depalma. 1986.
8. Pérez Avila Noe. “ Como Hacer Mi Tesis”.- Editorial Edicol. S. A. México, 1980.
9. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. La protección a la Maternidad en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 87ª Reunión 1999, Informe V.(1)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LEYES CONSULTADAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. 130ª. Edición. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Quinta Edición. Abril de 1982. México.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Editorial Porrúa. 36ª Edición, México 2000.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**