



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL DERECHO A LAS GUARDERIAS NOCTURNAS, EN EL
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ANGEL DAVID HERNANDEZ LOZANO

ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ANGEL DAVID HERNÁNDEZ LOZANO**, con número de cuenta 96380800, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL DERECHO A LAS GUARDERIAS NOCTURNAS, EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"**, bajo la dirección de la **Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, en el oficio con fecha 10 de marzo del 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Respetuosamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 17 de marzo del 2004.
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

Dedico la presente tesis y agradezco profundamente. . .

*A María Victoria Lozano
Hernández y Rogelio Hernández Bata, mis padres,
por su constante y decidido impulso para mi progreso académico.*

*A Lilián, David, Elizabeth,
Efraín, Esperanza, Humberto, Marlene,
Vicente, Alexia, Daniel, Laura, Rogelio y Sheyla,
compañeros y amigos permanentes, por su alta estima y
consideración hacia mi persona, las cuales hallan despejado reflejo.*

*A la licenciada Martha Rodríguez Ortiz,
mi directora de tesis, por su invaluable comprensión
y paciencia, fundamentales para el éxito de la investigación.*

*A nuestra Universidad
y sus integrantes todos, por
su anhelo inagotable de
hacer progresar a México.*

INDICE

EL DERECHO A LAS GUARDERIAS NOCTURNAS, EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

| | | |
|------|---|----|
| 1.1 | Concepto de guardería | 1 |
| 1.2 | El derecho a las guarderías dentro de la seguridad social..... | 4 |
| 1.3 | Marco institucional de la seguridad social en México..... | 7 |
| 1.4 | El horario nocturno de trabajo..... | 11 |
| 1.5 | La vinculación jurídica entre los progenitores y sus descendientes..... | 18 |
| 1.6 | El crecimiento de la participación femenina en la actividad económica..... | 33 |
| 1.7 | Influencia de la globalización en el trabajo femenino..... | 35 |
| 1.8 | La doble función laboral de las mujeres en actividades domésticas y en los centros de producción..... | 37 |
| 1.9 | La división sexual del trabajo..... | 39 |
| 1.10 | Las labores tradicionalmente femeninas..... | 43 |
| 1.11 | Los efectos de las labores domésticas en el rendimiento del trabajo femenino dentro de las actividades productivas..... | 46 |
| 1.12 | La necesidad de valorar la capacidad reproductiva de la mujer..... | 50 |
| 1.13 | La necesidad de considerar los aspectos psicosociales que derivan a los hijos, respecto de la maternidad de las mujeres trabajadoras..... | 54 |

CAPÍTULO II

LEGISLACIÓN APLICABLE

| | |
|---|----|
| 2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 57 |
| 2.2. Ley Federal del Trabajo..... | 62 |
| 2.3. Ley del IMSS..... | 64 |
| 2.3.1. Antecedentes legales..... | 64 |
| 2.3.2. Ley vigente..... | 69 |
| 2.4. Reglamento para la prestación de los servicios de guardería..... | 77 |

CAPÍTULO III

EL DERECHO A LAS GUARDERÍAS NOCTURNAS, EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

| | |
|---|-----|
| 3.1. Bases jurídicas, sociales y económicas..... | 92 |
| 3.2. Bases psicológicas, biológicas y de salud..... | 122 |
| 3.3. Consideraciones económicas y legales..... | 146 |
| 3.4. Propuesta de establecimiento de guarderías infantiles nocturnas..... | 151 |

| | |
|--------------------------|------------|
| CONCLUSIONES..... | 170 |
|--------------------------|------------|

| | |
|----------------------------------|------------|
| BIBLIOGRAFÍA GENERAL..... | 173 |
|----------------------------------|------------|

Introducción

El arduo esfuerzo de la mujer por acceder a un lugar con similar significación social a la del hombre tiene como herramienta fundamental la legislación positiva vigente. Por ello hacer notar las lagunas, incongruencias y deficiencias legales o la falta de voluntad política de cualesquiera de los Poderes de la Unión, es el primer paso para la consecución de un derecho justo.

El servicio de guardería nace con motivo de las nuevas necesidades laborales de las damas que, al tener que cubrir un horario en su centro de trabajo, se ven impedidas de cuidar personalmente a sus descendientes o, en su caso, de lograr un desenvolvimiento pleno en sociedad al prescindir de tal salario.

Por ello la piedra angular del presente esfuerzo académico son las necesidades que la madre agrega por ser también trabajadora. Afirmamos que las guarderías nocturnas encuentran casi todo su porqué en la finalidad de auxiliarla en el cumplimiento adecuado de sus inseparables papeles dentro de la familia y la economía, pero no soslayamos la manera en que la prestación planteada beneficiaría a otros sujetos laborales obligados por las leyes a cuidar y atender a determinados niños.

El adecuado desarrollo biopsicosocial y la conservación de su salud de los infantes es resultado colateral inmediato de contar con un apropiado servicio de guardería, con independencia de que sea por la mañana, la tarde o la noche. Cualquier persona que experimente esa etapa requiere atenciones cada minuto.

Abordamos el servicio que presta y vigila el Instituto Mexicano del Seguro Social por ser el que posee mayor porcentaje de trabajadores afiliados y ejemplo ineludible de los provechos que genera el derecho de la seguridad social en América Latina.

En el avance de la investigación nos valemos de tres capítulos que examinan, respectivamente, el significado y origen de las guarderías, la normatividad legal aplicable a ellas y los argumentos torales para establecer su servicio por la noche, para terminar con conclusiones que condensan las noveles ideas que encuentran luz gracias a tal pesquisa.

En el primer apartado damos a conocer el panorama del servicio de guardería, entendiéndolo a la vez como una prestación ubicada tanto en el derecho laboral como en el de la seguridad social, mismos que, aunque se encuentran en la rama social del mundo normativo, recogen finalidades distintas por el universo de personas bajo su tutela y las clases de beneficios otorgables. Además recordamos conceptos indispensables referidos al horario de trabajo y a la fuente de las obligaciones de los empleados para con sus dependientes económicos menores de edad. Finalizamos con una serie de temáticas que exponen el contexto socioeconómico del trabajo femenino remunerado.

Continuamos en el capítulo segundo al analizar de forma minuciosa la legislación sobre las guarderías derivada del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", es decir, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del IMSS y el Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería, porque, como lo dijimos, abarcan a la mayor parte de los asalariados del país. Empezamos con la transcripción de las normas pertinentes para terminar con comentarios

encaminados a manifestar sus aspectos positivos y negativos, lo cual es un elemento esencial para poder comprender jurídicamente a la guardería. También hablamos someramente del nacimiento, a través de la Constitución Mexicana y de las leyes sociales, de la prestación referida.

En el tercer capítulo proseguimos con nuestra propuesta para optimizar el servicio de guardería en su aplicación y en su regulación por medio de la reseña de los artículos aplicables a trabajadores del sector privado y público que necesariamente deben sufrir modificaciones y el ofrecimiento de su posible nueva redacción. Para ello nos valemos del apunte de las bases de orden social y de orden biológico y de la consideración de los aspectos económicos y legales.

Este camino tiene como último destino las conclusiones que suponemos pondrán de manifiesto que la guardería requiere estar disponible por las noches para satisfacer las necesidades -cada vez mayores- de las mujeres que laboren durante ese lapso, que la normatividad del servicio debe depurarse para volverlo un instrumento jurídico efectivo para el logro de la igualdad de géneros en el trabajo remunerado y que las consecuencias de ello serán benéficas no sólo para ellas, sino para toda la familia.

En suma, tratamos de sacar a la superficie la importancia social de las guarderías infantiles nocturnas y en la senda nos encontramos con puntos no ponderados o minimizados por el legislador o por el funcionario de gobierno.

Con nuestro esfuerzo, si bien modesto, esperamos ayudar a que las disciplinas de la rama social del derecho mexicano sean más justas, sirvan para mejorar la calidad de vida de la clase obrera (en particular de las mujeres que

desempeñan labores remuneradas) y sean cumplidas de modo adecuado por los patrones y las instituciones públicas o privadas responsables.

CAPITULO I

GENERALIDADES

Para iniciar el vínculo cognoscitivo con el tema a analizar, es indispensable acercarnos a las nociones relativas al derecho a las guarderías y a las exigencias laborales femeniles que originaron dicha prestación.

1.1. Concepto de guardería.

Para comprender el objeto de nuestra investigación resulta conveniente definir la palabra guardería. De esta manera lograremos dilucidar las causas, consecuencias y finalidades de la referida institución de seguridad social.

Al escuchar la palabra "guardería" lo primero que pensamos es en niños pequeños cuidados en un local especial para tal fin, bajo la responsabilidad de personas calificadas.

Lo cierto es que su connotación popular nos conduce a los niños, no a cosas, dinero, animales o cualquier otra semejante. Por ello consideramos que la palabra no se presta a confusión en su acepción primaria. Dentro del mundo del derecho la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su legislación complementaria entiende en dicho sentido la palabra comentada.

"La guardería es un servicio social que se presta a los trabajadores para el cuidado y protección de sus hijos, hasta los seis años de su edad, durante el periodo de la jornada de trabajo. Es una prestación especial que se otorga a las madres trabajadoras, consignada en algunos contratos colectivos de trabajo y

extendida en la actualidad a los trabajadores viudos o divorciados que acrediten este derecho.”¹

De acuerdo al diccionario, “guardería” se define de la siguiente manera: “Ocupación y empleo del guarda. Local donde se atiende y cuida a los niños cuyos padres no pueden ocuparse de ellos durante las horas de trabajo.”²

La fracción XXIX, Apartado “A”, del Artículo 123 Constitucional señala: “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”.

Es este sentido la guardería es un derecho de la clase trabajadora y de otros sectores necesitados, integrado a las normas de la seguridad social, como lo apunta nuestra Carta Magna. Es un servicio establecido por su utilidad pública.

La Ley Federal del Trabajo lo refiere en su artículo 171, dentro del título quinto, denominado “Trabajo de las mujeres”: “Los servicios de guardería infantil se prestarán por en Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias”.

Dicha ley también ve a la guardería como un servicio en beneficio de las madres trabajadoras, bajo la responsabilidad del IMSS.

¹ *Diccionario Jurídico 2000*. (Medio informático). Desarrollo Jurídico. Copyright 2000. DJ2K – 1317.

² *El pequeño Larousse ilustrado*. Larousse, México, 1995, p. 523.

Por su parte la Ley del IMSS menciona en su artículo 201, dentro de su capítulo VII, denominado "Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales": "El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del 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."

Aquí se trata a las guarderías como uno de los seguros de la Ley del IMSS, los cuales cubren estados de necesidad de diversos sectores sociales, en este caso de la clase obrera con descendencia, si por motivo de sus labores no puede cumplir apropiadamente la obligación de cuidar y atender a sus hijos.

Por lo tanto, a la palabra "guardería" la entendemos, jurídicamente, en tres sentidos inseparables:

1. Como establecimiento para el cuidado y atención de niños.
2. Como un derecho laboral.
3. Como uno de los derechos de la seguridad social que tiene el objetivo de cubrir un estado de necesidad: el de ciertos trabajadores que, por motivos laborales, no pueden cuidar y atender a sus hijos en su primera infancia.

Por nuestra parte, a la guardería la definimos como el lugar atendido por particulares o por el Estado, a través de un organismo público descentralizado (el IMSS), donde los niños desde que nacen hasta los seis años de edad, como máximo, son cuidados y atendidos por personas preparadas para ese fin por

decisión autónoma de los padres, en ejercicio o no de un derecho laboral y de seguridad social.

Las guarderías abordadas en el presente trabajo son las públicas a las que tienen derecho los trabajadores inscritos en el IMSS, sin olvidar que los trabajadores al servicio del Federación, Estados, Municipios y Ejército Mexicano también tienen tal prerrogativa.

1.2. El derecho a las guarderías dentro de la seguridad social.

El derecho a las guarderías es, aparte de un derecho de los trabajadores, una prerrogativa para beneficio de los infantes, quienes interesan a la sociedad en su conjunto, pues ellos son el presente y el futuro del país y su desarrollo como personas requiere un cuidado desde que nacen, en los ámbitos físico, psicológico y emocional; lo anterior trae por supuesto consecuencias positivas en su vida, la de su familia y la de la nación.

En la larga lucha del hombre en contra de la injusticia, la miseria, el temor, la ignorancia, la enfermedad y la inseguridad, se han promovido muchas y muy variadas soluciones, pero entre todas ellas destaca en el mundo contemporáneo la fórmula de la seguridad social, que así resulta una nueva expresión para un antiguo anhelo. A juzgar por los campos de su aplicación (número de personas, riesgos protegidos y beneficios otorgados), el alcance de la seguridad social es cada vez más vasto y mayor su significación económica y social.

Algunas de las definiciones que se han enunciado son las siguientes: 'La seguridad social es el deseo universal de todos los seres humanos por una vida mejor, comprendiendo la liberación de la miseria, la conservación de la salud y la garantía de la educación y de condiciones decorosas de vida, principalmente el trabajo adecuado y seguro' (Arthur J. Altmeyer). "La seguridad social es una lucha contra los cinco grandes factores de la infelicidad humana, entre los cuales la ignorancia juega igual papel que la indigencia, la enfermedad, la suciedad y la ociosidad" (William Henry Beveridge). 'La seguridad social es el conjunto de medidas tomadas por la sociedad y, en primer lugar, por el Estado, para garantizar a todos la atención médica necesaria y los medios de vida en caso de pérdida o reducción de los medios de existencia, causadas por circunstancias no dependientes de la voluntad' (Antoine Zelenka). "La seguridad social es una doctrina y una técnica. Como doctrina es el derecho universal al goce solidario de los bienes materiales y culturales que confieren dignidad a la vida del hombre. Como técnica es el conjunto de medios que adopta la sociedad, el Estado, como parte de la política social, para garantizar el pleno ejercicio de ese derecho, fórmula básica de la justicia social' (Miguel Huerta Maldonado). "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional' (Ley del Seguro Social).³

³ Ver autores citados en *Enciclopedia de México*. Tomo XII, edición especial de 1987, ed. CEEMSA, México, 1988, pp. 7253-7255.

La seguridad social y el derecho del trabajo, disciplinas dinámicas que se incrustaron en esa nueva vertiente del orden jurídico que es el derecho social, parten de la consideración del hombre como integrante de un núcleo social bien diferenciado; no como el sujeto abstracto de relaciones de contenido estrictamente jurídico.

La finalidad del derecho de la seguridad social es establecer los derechos de los sectores sociales necesitados para el logro de una vida mejor.

Afirmamos que el derecho a las guarderías infantiles se ubica dentro de la seguridad social por dos razones:

1) Formal.- Se encuentra establecido dentro de diversas leyes de seguridad social.

2) Sustancial.- Resuelve problemas concretos de grupos bien determinados de la población. En el caso de las guarderías, el de los trabajadores que no pueden cuidar y atender adecuadamente a sus hijos por motivo de su horario de trabajo.

En suma, las guarderías son una prestación consagrada en la Ley del Seguro Social y en otras normas que satisface un estado de necesidad de un sector de la sociedad, por ello este servicio se ubica dentro de la seguridad social, que es la rama del derecho público que busca el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de un territorio. Es ostensible que con dicha prestación se mejora la existencia de los trabajadores y de sus hijos en la niñez; los primeros pueden desarrollar mejor sus labores y los segundos encuentran cuidados y atención indispensables para su edad.

1.3. Marco institucional de la seguridad social en México.

Resulta de capital importancia conocer el marco institucional de la seguridad social en México, por ser a las personas jurídicas creadas y reguladas por leyes de derecho social a quienes compete prestar y vigilar el servicio de guarderías.

Veamos el significado de institución. En una de sus acepciones, el diccionario define a la palabra como "establecimiento, fundación o patronato".⁴

Para Demófilo de Buen "es el conjunto de relaciones jurídicas concebidas en abstracto y como una unidad por el ordenamiento jurídico, siendo por consiguiente un ensayo más o menos definido de tipificación de las relaciones civiles".⁵

Eduardo Pallares señala que alude a "un conjunto de normas jurídicas debidamente unificado, que reglamentan determinadas funciones o actividades sociales cuya importancia sea tal, que merezcan estar sujetas a la tutela del Estado en forma especial".⁶

Pedro Chavez Ascencio expresa:

El desarrollo de la teoría de la institución está íntimamente ligado al pensamiento de Hauriou quien indica que tiene como significado "todo elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados", y encontró un campo adecuado para la estructura de la teoría al exponer su criterio en relación a las instituciones político-constitucionales. Hauriou la define

⁴ *El pequeño Larousse ilustrado*. Ob. cit., p. 584.

⁵ CHÁVEZ Ascencio, Pedro. *La familia en el Derecho*. "Relaciones jurídicas conyugales". S.n.e., Porrúa, México, 1997, p. 50.

⁶ *Idem*.

como sigue: "Una institución social consiste esencialmente, en una idea objetiva transformada en un logro social, idea que recluta adhesiones en un medio social y sujeta a su servicio voluntades subjetivas indefinidamente renovadas".⁷

Los elementos que soportan a las instituciones corporativas (instituciones personas) son: 1) una idea de obra a realizar en un grupo social; 2) el poder organizado puesto en servicio de la idea para su realización; y 3) las manifestaciones de comunión alrededor de la idea. El ejemplo que apunta Hauriou es el Estado.⁸

Existen otras instituciones no personificadas (instituciones cosas) que no engendran una corporación debido a que no son un principio de acción o de empresa, sino, por el contrario de limitación. Es el caso de las normas jurídicas que también son ideas que se propagan y viven en el medio social.⁹

Por ello comprendemos que las instituciones corporativas públicas, como las de seguridad social, son personas jurídicas que realizan actividades específicas definidas por la sociedad a través de los órganos del Estado, reguladas por normas de derecho público y cuya finalidad es la conservación o mejoramiento del bien común.

⁷ *Ibidem*, p. 51.

⁸ Véase *ibidem*, p. 52.

⁹ Véase *ibidem*, pp. 52-53.

Entre las instituciones nacionales de la seguridad social destaca, por el volumen de renglones que atiende y por el número de sus asegurados y beneficiarios el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Este instituto tiene una composición tripartita (representantes obreros y patronales bajo la rectoría del representante gubernamental) y otorga prestaciones de seguridad social en el campo de las actividades productivas en general, es decir, a los trabajadores (sin olvidar a sus causahabientes) que rigen sus relaciones laborales por el Apartado "A" del «a.» 123 constitucional y la ley reglamentaria, de este (la LFT). Entre los órganos del IMSS baste citar a los que la LSS considera como "superiores": la Asamblea General el Consejo Técnico, la Comisión de Vigilancia y la Dirección General.

Los actos definitivos del IMSS pueden ser impugnados por los patrones y demás sujetos obligados, así como por los asegurados y sus beneficiarios, ante el aludido Consejo Técnico, a través del recurso de inconformidad. Pero estos últimos pueden hacer caso omiso del recurso y plantear directamente el conflicto ante la junta federal de conciliación y arbitraje.

Para garantizar la puntualidad del cumplimiento patronal en materia de seguridad social, las cuotas que deben entregarse al IMSS son consideradas como aportaciones fiscales y, por ende, en caso de retraso, se someten al procedimiento económico-coactivo.

En la actualidad se busca -es una corriente doctrinaria importante- evitar la interferencia de las juntas de conciliación y arbitraje y del Tribunal Fiscal, con el fin de que los conflictos entre los trabajadores y beneficiarios con el IMSS y de éste con los patrones, se estudien y diriman en un tribunal especial de

seguridad social, tal como existe en algunos países europeos (Alemania Federal, p.e.).

2) El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE, v. «DO», 30-XII-1959) se ocupa de las prestaciones que en materia de seguridad social deben ser proporcionadas a los trabajadores del servicio civil de la federación y del departamento del Distrito Federal, así como a quienes dependen de organismos públicos incorporados por decreto, o por convenio a su régimen; incluyendo en un ámbito particular a los pensionistas y familiares derechohabientes.

El ISSSTE (siglas populares de este instituto) se ocupa de preservar la salud de los trabajadores federales del Estado y de proporcionar las prestaciones propias del régimen a estos servidores públicos, quienes rigen sus relaciones laborales a través del Apartado "B" del «a.» 123 constitucional y de la ley reglamentaria de éste, la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sus órganos de gobierno son: la Junta Directiva, el Director General y la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda.

3) El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM) es un organismo público descentralizado federal (v. «DO», 29-VII-1976), encargado de las prestaciones clínicas, asistenciales, culturales, etc., para todos aquellos miembros de la corporación militar y la armada nacional. Sus órganos de gobierno son la Junta Directiva y el Director General.

4) Existen diversas instituciones cuyas funciones se pueden caracterizar válidamente dentro del ámbito de la seguridad social, bien por fortalecer la prestación esencial que es el salario, bien por brindar cultura, recreación,

esparcimiento, etc. Entre otras, podemos citar el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), el Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI) el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el Consejo Nacional para la Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT), etc.

5) En las entidades federativas existen leyes del servicio civil y disposiciones colaterales y complementarias que crean oficinas de pensiones, sistemas hospitalarios y de ayuda económica y cultural para los empleados estatales y municipales.¹⁰

1.4 El horario nocturno de trabajo

En el presente apartado recordamos a la jornada como una de las condiciones de trabajo esenciales. Ella implica el horario en que un empleado va a prestar su fuerza física e intelectual para el desarrollo de cierta actividad productiva. Asimismo vemos los motivos por los que su duración puede modificarse legalmente, en virtud de que el derecho a las guarderías le corresponde a los asalariados durante su jornada de trabajo.

Tenemos pues que el lapso durante el cual el trabajador está a disposición de su patrón para realizar su labor se entiende como jornada de trabajo. La misma, según la hora en que principie y termine, es clasificada por la

¹⁰ Véase *Diccionario jurídico 2000*. Ob. cit. DJ2K – 1485.

Ley Federal del Trabajo como diurna, nocturna o mixta, con diversas consecuencias en cuanto a la duración máxima, las horas extras, ciertas actividades que no deben realizarse y el salario a percibir por la actividad efectuada.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. (Art. 58 LFT).

La jornada debe establecerse de acuerdo a la naturaleza físico humana, ya que si son excesivas, provocarían un agotamiento prematuro de la energía del trabajador, reduciendo sus defensas y exponiéndolo a enfermedades, y conduciéndolo a la vejez o invalidez. Por ello se limita la jornada para proporcionar al trabajador una mejor distribución de sus actividades y descansos, que le permita un desarrollo normal de su vida.¹¹

Clasificación de la jornada:¹²

- 1.- Diurna.
- 2.- Nocturna.
- 3.- Mixta.
- 4.- Reducida.
- 5.- Distribuida.
- 6.- Extraordinaria.
- 7.- Emergente.
- 8.- Continua.
- 9.- Discontinua.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo I, Porrúa, México, 1974, p. 139.

¹² Véase DE BUEN LOZANO, N. Ob. cit., tomo II, p. 143.

Los artículos 60 y 61 definen los tipos de jornada y su duración máxima.

1.- Jornada diurna.- Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y su duración máxima es de 8 horas.

2.- Jornada nocturna.- Comprende de las 20 a las 6 horas, su duración máxima es de 7 horas.

3.- Jornada mixta.- Comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 ½ horas, porque si se comprende o es más, será considerada jornada nocturna. Su duración máxima es de 7 ½ horas.

4.- Jornada reducida.- Es la que realizan los trabajadores con edad de 14 y menores de 16 años, no podrá exceder de 6 horas, divididas en 2 periodos máximos de 3 horas, y con un descanso de 1 hora cuando menos (art. 177 LFT). En los trabajos aeronáuticos la jornada es de 90 horas mensuales (art. 224 LFT).

5.- Jornada distribuida.- La legislación de trabajo, permite una jornada diaria mayor, para obtener el descanso del día sábado, o la tarde del mismo día, o cualquier modalidad equivalente (art. 59, párrafo segundo LFT).

Esto se lleva a cabo repartiéndose la jornada Semanal de 48 horas, de lunes a viernes, adelantándose el inicio, o la salida de labores.

6.- Jornada extraordinaria.- Es la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Los aspectos de la jornada extraordinaria son:¹³

- I.- Circunstancias extraordinarias.
- II.- Obligación de prestar el trabajo extraordinario.
- III.- Retribución de las horas extras.
- IV.- Límites de la jornada extraordinaria.
- V.- Prueba del tiempo extra.

I.- Circunstancias extraordinarias.- Son necesidades temporales o continuas de orden técnico, económico, o administrativo (preparación, vigilancia, preservación de materias, mayor demanda de productos, presentación de declaraciones es fiscales, etc.) que justifican la prolongación de la jornada máxima, con el objeto de cumplir con las actividades y finalidades de la empresa.

II.- Obligación de prestar el trabajo extraordinario.- El trabajador debe cooperar con las necesidades de la actividad productiva de la negociación, y por ello tiene la obligación de laborar horas extras, de otra forma si tuviera el derecho de negarse a prestar servicio extraordinario, se tendría que contratar nuevo personal, capacitarlo, y esto perjudicarla a la continuidad de la técnica de producción y aumentaría sus costos.

Los menores de 16 años no están obligados a laborar horas extras, así lo establece el art. 123 Constitucional, "A", fracc. XI y el art. 66 LFT.

Si el Trabajador se niega a realizarlo, se le impondrá la sanción que indique el Reglamento Interior de Trabajo, pero no podrá rescindírsele la

¹³ Véase DE LA CUEVA, *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1967, p. 610.

relación de trabajo por desobediencia al patrón. Así lo ha sostenido la Suprema de Justicia de la Nación.

Criticas a la obligación de trabajar horas extras:

a.- No existe norma legal que obligue a los trabajadores a laborar más allá de los límites de la jornada fijados por la Constitución y la ley (art. 68 LFT).

b.- Se destruyen las finalidades de la limitación de la jornada, puesto que se le impide al trabajador recuperar sus energías, se le limita la convivencia, y no podrá satisfacer sus necesidades culturales, ni sociales.

c.- Se contraviene el art. 5o. Constitucional que establece que a nadie obligársele a prestar un servido sin su pleno consentimiento. desafortunadamente el salario tan deficiente que reciben los trabajadores, trae como consecuencia que estos acepten laborar horas extras, para incrementar sus remuneraciones y satisfacer sus necesidades.

III.- Retribución de las horas extras.- El tiempo extra se calcula, a partir de la terminación del horario normal de labores, y se pagará con un 200% de salario (art. 67 LFT) puesto que este servicio genera utilidades para la empresa.

En los trabajos por obra o a destajo, el salario se determina en razón de los productos elaborados, y no en el tiempo empleado para producirlos. En estos casos los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras, siempre que elaboren un mayor número de productos, del fijado para producir en una jornada ordinaria de trabajo.

IV.- Límites de la jornada extraordinaria.- No excederá de 3 horas diarias, ni de 3 veces por semana. Si exceden de esos límites, el patrón pagará un

300% de salario, y se le aplicarán las sanciones establecidas en la Ley. (art. 68 LFT).

V.-Prueba del tiempo extra.- El patrón debe acreditar en juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador únicamente laboró jornada normal, puesto que él tiene los documentos necesarios para demostrar que no se realizó trabajo extraordinario.

7.- Jornada emergente.- Es aquella en la que se presta un servicio, cuando exista peligro o riesgo para trabajadores, terceras personas o para la empresa. Se autoriza la prolongación de la jornada "Por el tiempo estrictamente indispensable para evitar daños" (art. 134, fracc. VIII LFT).

El servicio emergente puede presentarse dentro del horario del trabajador, pero si la labor se requiere después del término de sus labores se pagará por tiempo emergente un salario normal, porque no se produce utilidad económica para el patrón.

Este tipo de jornada se distingue de la extraordinaria, en que esta tiene por objeto generar utilidades económicas para la empresa, y la emergente tiene como finalidad proteger personas en peligro, o conservar la fuente de trabajo.

El incumplimiento de esta obligación origina una causal de rescisión. Sin embargo a esta jornada implica riesgos para los trabajadores que la realicen. *Estos casos los resolverá la junta de conciliación y arbitraje.*

8.- Jornada continua.- Es aquella en la cual se presta el servicio en forma constante desde que se inician sus labores, hasta la terminación de las mismas, y solo es interrumpida por el "descanso de 1/2 hora", que integra jornada.

9.- Jornada discontinua.- Es aquella que tiene 2 momentos de inicio, y 2 de terminación, Interrumpiéndose por el "tiempo de reposo y de comida", que no integra jornada.

Propuestas de reducción de la jornada.- "La Conferencia Internacional de Trabajo, Convención 47, de 1935, estableció la jornada semanal de 40 horas, y México ratificó dicha convención. Para que tenga vigencia se requiere su registro ante la Organización Internacional de Trabajo, y la aprobación de 2 de sus miembros, una vez que se hayan cumplido estos requisitos, nuestro país deberá establecer la jornada indicada".¹⁴

En la actualidad varias empresas a través de sus Contratos Colectivos de Trabajo, han reducido la jornada semanal a 40 horas, con pago de 7 días de Salario, como la Compañía de Luz y Fuerza, Teléfonos de México, Petróleos.¹⁵

Por lo expuesto en el presente inciso, comprendemos que el tiempo en que un trabajador esta laborando implica un desgaste físico, mental y emocional que le debe ser retribuido proporcionalmente de acuerdo a los parámetros legales.

La labor remunerada beneficia tanto al empleado como al patrón. Al primero a través del salario que sirve para satisfacer directamente necesidades económicas e, indirectamente, de los demás aspectos —esparcimiento, educación, alimentación, vestido, vivienda, financieras, fiscales... Al segundo por la generación de riqueza que también inciden en el bienestar de la

¹⁴ Ibidem, p. 616.

¹⁵ Véase BECERRIL MENDOZA, José Francisco. *Derecho del trabajo en México*. Segunda edición, s.e., Estado de México, 1998, p. 136.

comunidad y del país por la creación de empleos, la inversión, el ahorro y los gastos de operación.

De esta manera se hace patente que cualquiera de los tipos de jornada de trabajo implican dificultades para los trabajadores. En el caso de las mujeres aquellas se multiplican por la función social derivada de la maternidad; por ello la legislación laboral y de seguridad social regula las condiciones de trabajo en beneficio de los asalariados para que no se esfuercen excesivamente y se produzcan condiciones desfavorables para sus familias.

Una prestación relativa directamente con el horario es la de las guarderías infantiles que deben cubrir el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia (art. 201 de la Ley del Seguro Social).

A primera vista concluimos que durante todas las jornadas legales debe haber la disponibilidad del servicio mencionado, sin embargo, hoy en día las guarderías infantiles no funcionan en el horario nocturno. En dicho lapso se pueden requerir, por ejemplo, labores en hospitales, cantinas, bares, centros nocturnos, industrias y centros comerciales como veladores, aeropuertos, centrales de autobuses, hoteles.

1.5. La vinculación jurídica entre los progenitores y sus descendientes.

Las instituciones jurídicas de la filiación y la patria potestad crean derechos y obligaciones recíprocas entre padres e hijos. Su diferencia es que la primera

además relaciona a los sujetos y sus familias con las del otro por medio del parentesco, en tanto que la segunda sólo incluye a ciertos ascendientes y descendientes consanguíneos o civiles.

Las mismas producen situaciones concretas en las normas familiares y civiles y en algunas otras materias como la penal, laboral y de seguridad social.

El derecho a las guarderías sólo corresponde a parientes bien especificados del menor. Aquí está la importancia de abordar estos asuntos.

Comenzaremos por retomar al hecho natural del parentesco, mismo que es el fundamento de las citadas figuras.

Parentesco.

La palabra pariente deriva del latín *parens-entis*. Es el vínculo existente entre las personas que descienden unas de otras o de un progenitor común. El anterior concepto corresponde a la realidad biológica. El hecho de la procreación es el origen de este concepto de parentesco, llamado también consanguíneo. El derecho toma en cuenta estas fuentes primarias de la relación humana y crea otras más, independientemente de los datos biológicos, para configurar su propio concepto de parentesco. Es la relación jurídica que establece entre los sujetos en razón de la consanguinidad, de la afinidad o de la adopción. Derivadas del concepto jurídico de parentesco surgen tres especies: el parentesco por consanguinidad, el parentesco por afinidad y el parentesco civil o por adopción.

Parentesco por consanguinidad: es el ya señalado como concepto biológico, o sea, la relación jurídica que surge entre las personas que

descienden unas de otras (p.e., padre o madre e hijo, abuelo-nieto) o de un tronco común (p.e., hermanos, tío-sobrino, etc.).

Parentesco por afinidad: es la relación jurídica surgida del matrimonio entre un cónyuge y los parientes consanguíneos del otro. Son llamados comúnmente estos sujetos parientes políticos, en derecho anglosajón se denominan *in law* (p.e., *mother in law*, madre política o suegra). El grado de parentesco por afinidad es el mismo que une al cónyuge en razón del cual se establece (i.e., los padres del marido, etc.). El parentesco por afinidad se establece únicamente entre uno de los cónyuges y los parientes consanguíneos del otro. Los parientes consanguíneos de cada uno de los cónyuges con respecto unos de otros no son parientes por afinidad.

El matrimonio no crea lazos de parentesco jurídico entre dos familias, la de ella y la de él como cónyuges. Es común en la vida familiar que los parientes de ambos consortes se sientan y se traten como familiares, pero jurídicamente no existe entre ellos lazo de parentesco. Asimismo, marido y mujer no se convierten en parientes entre sí en razón del matrimonio. Son, eso sí, familiares con cónyuges, fundadores como pareja de una familia, aunque no procreen; a la pareja casada se le tiene en derecho como una familia, podría decirse que el parentesco por afinidad lo crea el derecho a través de la institución del matrimonio que es a su vez, una creación jurídica. Tan es así que la pareja que vive como matrimonio sin haberlo contraído, no entabla relaciones de afinidad con los parientes de su compañero.

El derecho canónico sí recoge este tipo de parentesco natural de cada uno de los miembros de la pareja no casada con los parientes consanguíneos

del otro y establece un impedimento para contraer matrimonio entre ellos, impedimento llamado "de pública honestidad".

Parentesco por adopción civil: es la relación jurídica que se establece entre adoptante y adoptado. A este parentesco se le llama civil porque surge con independencia de la consanguinidad, es creado exclusivamente por el derecho. El «CC» sólo establece relación de parentesco entre el o los adoptantes y la persona adoptada. El adoptado no entra a la familia de quien lo adopta; no se crean lazos de parentesco entre ellos, cosa que sí sucede en otras legislaciones que tienen establecida la llamada adopción plena.

Parentesco espiritual: en el derecho canónico existe este tipo de parentesco (canon 768) que se crea por el sacramento del bautismo entre los padrinos y el bautizante (ahijado) y que se convierte en impedimento para contraer matrimonio entre ellos (cánon 1079). Este parentesco no lo recoge la legislación civil, aunque existe una norma («a.» 170 «fr.» III «CPC») que se refiere a los lazos que surgen por vínculo religioso.

Grados y líneas del parentesco. Grado es la generación que separa a un pariente de otro. Línea es la serie de grados. Estas son: recta y colateral. La recta es a su vez descendente y ascendente. La colateral puede ser igual o desigual.

Las líneas tanto la recta como la colateral, pueden ser materna o paterna, en razón de que el ascendente sea la madre o el padre. Los grados en la línea recta se cuentan por el número de generaciones que separan a un pariente de otro (primer grado entre padre e hijo, pues los separa una sola generación), o por el número de personas, excluyendo al progenitor (p.e., padre e hijo, dos

personas, se excluye el padre o progenitor, queda una persona: un grado). El parentesco en la línea recta no tiene limitación de grados. Existirá parentesco entre el ascendiente y descendiente más lejano que pueda darse.

La línea colateral o transversal se establece entre las personas que descienden de un progenitor común: hermanos, sobrinos, primos, tíos. En la línea colateral los grados se cuentan por el número de generaciones que separan a ambos parientes con respecto al tronco común, ascendiendo por un lado y descendiendo por el otro (p.e., los hermanos son parientes en segundo grado pues se cuenta un esca1ón subiendo de un hijo al padre y otro descendiendo del padre al otro hijo), o por el número de personas que hay de uno a otro de los extremos que se consideran, excluyendo la del progenitor o tronco común (i.e., dos hijos de un padre son hermanos entre sí, parientes en segundo grado, pues se cuentan las tres personas y se excluye a progenitor, tres menos una, son dos, segundo grado).

La línea colateral es a su vez, igual o desigual si los parientes tienen con respecto al tronco común o el mismo o diferente número de grados; hay que subir y bajar el mismo número de escalones si la línea es igual, o subir una escalera de más escalones y bajar por una de menor número en la línea desigual. Así los hermanos y los primos son parientes en línea colateral igual, segundo y cuarto grado respectivamente, y los tíos y sobrinos son colaterales en línea desigual porque el tío sube un solo grado hacia el tronco común (su padre) que es abuelo de su sobrino, dos grados entre abuelo y nieto: un grado por parte del tío y dos grados por parte del sobrino, parientes en tercer grado. En el parentesco colateral el derecho reconoce únicamente hasta el cuarto

grado: primos en línea igual y tíos abuelos-sobrinos nietos en línea desigual. Cuando la línea es desigual se toma en cuenta la línea más larga: sobrinos y tíos son parientes en segundo grado, etc.

La línea será materna o paterna en razón de que sea la madre o el padre el progenitor común. Se llaman comúnmente parientes por parte de padre o por parte de madre. Todo individuo tiene forzosamente en forma natural dos líneas de parentesco, derivadas de sus dos progenitores. Excepcionalmente puede darse el caso de personas que no tengan, o más bien desconozcan, sus lazos de parentesco en razón de haber sido hijos expósitos de padre y madre desconocidos. Cuando los sujetos nacen de personas unidas en matrimonio, sus líneas de parentesco jurídico serán de dos clases: paterna y materna. Los hijos habidos fuera de matrimonio y cuya paternidad no haya sido establecida conforme a derecho, tendrán únicamente parientes legales en línea materna. Sin embargo, el derecho recoge también el parentesco natural (fuera de matrimonio), cuando éste es conocido, para establecer impedimento para contraer matrimonio («a.» 156, «fr.» III «CC»).

Los hermanos pueden ser por una o dos líneas, en el primer caso serán hermanos de madre o de padre solamente, son los llamados comúnmente medios hermanos. A los hermanos por ambas líneas se les llamaba en el derecho romano, hermanos germanos. La legislación argentina llama a estos últimos bilaterales, y unilaterales a los medios hermanos. Nuestro derecho los llama a los de ambas líneas hermanos y medios hermanos a los de una sola línea. A los medios hermanos de línea paterna se les llama también hermanos consanguíneos, y uterinos a los de línea materna. Las consecuencias jurídicas

son diferentes con respecto a los hermanos y medios hermanos, tanto en el derecho sucesorio («aa.» 1630 y 1631 «CC») como en la obligación alimentaria («a.» 305 «CC») y en la tutela («a.» 483 «fr.» I «CC»).

En cuanto a las consecuencias jurídicas del parentesco por consanguinidad afirmamos que los deberes-derechos emergentes del parentesco son diferentes de acuerdo a la clase y al grado del mismo. El parentesco en línea recta de primer grado (padres-hijos) produce consecuencias específicas y distintas a las de otros grados tales como la patria potestad, el derecho al nombre, entre otras. Las consecuencias genéricas del parentesco por consanguinidad son: obligación alimentaria, sucesión legítima, tutela legítima, prohibiciones diversas, y atenuantes y agravantes de responsabilidad. Las consecuencias son siempre recíprocas entre parientes. La principal prohibición que emerge entre parientes es la de contraer matrimonio entre sí, entre todos los consanguíneos en línea recta y en la colateral hasta el segundo grado. La ley señala también la prohibición entre colaterales del tercer grado que se subsana mediante la autorización judicial. Otro tipo de prohibiciones están dispersas en diversos ordenamientos jurídicos que pueden generalizarse como prohibiciones para intervenir en ciertos actos jurídicos en los que está involucrado un pariente, o en el mayor o menor rigor de la ley, sobre todo en materia penal.

En el parentesco por afinidad las consecuencias jurídicas son muy limitadas pues no existe entre ellos obligación alimentaria, ni sucesión legítima ni tutela legítima. Solamente algunas de las prohibiciones que se establecen en razón del parentesco por consanguinidad son extensivas a los afines. La única

real consecuencia producida por el parentesco por afinidad consiste en el impedimento para contraer matrimonio entre los que fueron afines en línea recta (p.e., cuando un matrimonio se ha disuelto, el padre del cónyuge varón no puede casarse con quien fue su hija por afinidad; la hija de la excónyuge no puede casarse con el que fue marido de su madre, etc.).

Las consecuencias del parentesco civil son idénticas a las que surgen por filiación consanguínea, pero limitadas exclusivamente al adoptante y adoptado. La única gran diferencia entre la filiación adoptiva y la filiación matrimonial consiste en que ésta última es un vínculo indisoluble en vida de los sujetos. En cambio el lazo de adopción puede extinguirse por revocación uni o bilateral, y una vez roto, permite a los que estuvieron ligados por adopción, contraer matrimonio entre sí, cuestión totalmente prohibida entre padres e hijos consanguíneos.¹⁶

Filiación.

La palabra filiación deriva del latín filatio-onis, de filius, hijo. La relación que de hecho y por razón natural existe entre el padre o la madre y su hijo, se conoce jurídicamente como filiación. Es la situación creada entre ambos progenitores y su prole. Del hecho de la generación deriva un conjunto de relaciones jurídicas permanentes entre los progenitores y su hijo. Planiol define la filiación como "la relación que existe entre dos personas de las cuales una es el padre o la madre de la otra. Esta situación crea el parentesco en primer grado y su repetición produce las líneas o series de grados".

¹⁶ Véase *Diccionario Jurídico 2000*. Ob. cit., DJ2K – 1910.

El fenómeno biológico de la reproducción de los seres humanos, encuentra su expresión en el derecho en función de ciertos valores culturales de esencia ética social, pues a nadie puede escapar que la procreación y el instinto sexual, son el origen de la familia, base primaria de la organización de la sociedad. En efecto la ley natural de la conservación de la especie, a la que se encuentra sometido el género humano y en general el reino animal, comprende la fecundación, la concepción y el nacimiento, y ese fenómeno sirve de punto de partida por lo que al género humano concierne para constituir los conceptos jurídicos de filiación, parentesco, familia y aun la idea misma de persona, que, como tal, no puede ser estudiada ni conocida en manera aislada, tal como si un individuo no procediera de alguien y viviera enteramente aislado de los demás. De allí la íntima vinculación, inseparable, del hombre mismo del concepto jurídico de filiación.

El derecho no podría en manera alguna desconocer que en la base y como fundamento de la filiación se encuentra el fenómeno biológico de la procreación.

La filiación, partiendo de ese hecho biológico imprime estabilidad a la relación paterno filial, que en palabras de Cicu "sobrepasa la vida individual" y contribuye a formar el núcleo social primario de la familia a través de un complejo de relaciones jurídicas que nacen del estado civil o estado de familia.

Dejando de lado la clasificación entre la filiación consanguínea (derivada de la procreación) y filiación adoptiva (que proviene de un acto jurídico: la adopción) y que el sistema del «CC» relaciona con el parentesco y no con la

filiación, importa distinguir entre la filiación que nace dentro de matrimonio y la que se origina fuera de él.

Esta clasificación carece, en nuestro derecho, de la importancia que tradicionalmente se le reconocía en los códigos civiles que abrogó el «CC» de 1928 y que en otras legislaciones extranjeras aún tiene al distinguir entre filiación legítima e ilegítima y dentro de esta última aquellos cuerpos de leyes aluden a los hijos naturales y no naturales, e hijos adulterinos, incestuosos, sacrílegos y mánceres.

El «CC», ha prescindido de las denominaciones de hijos legítimos e hijos ilegítimos, y clasifica a los descendientes como hijos habidos dentro del matrimonio e hijos procreados por quienes entre sí no se encuentran unidos por el vínculo conyugal. Pero adviértese que en nuestro sistema esta clasificación se explica sólo para los efectos de la prueba de filiación, en cuanto que los derechos y obligaciones de los padres respecto de sus hijos no difieren según que exista o no entre ellos el vínculo conyugal. Las consecuencias jurídicas, los derechos y obligaciones de los padres respecto de sus hijos son las mismas conforme a nuestro derecho civil, respecto de la filiación matrimonial y extramatrimonial.

En otras palabras, la distinción entre hijos nacidos de matrimonio e hijos nacidos fuera de matrimonio, se refleja únicamente respecto al diverso modo de probar la filiación según que se trate de hijos de matrimonio o de hijos habidos fuera de matrimonio y no atañe a cualesquiera otros efectos. Probada la maternidad de una mujer casada queda al mismo tiempo probada la paternidad del marido, si se reúnen los elementos de que se tratará más adelante. Al paso

que el hijo nacido fuera del matrimonio debe probar su filiación ya paterna, ya materna, bien por el reconocimiento que de él hagan uno u otro de los progenitores o por una sentencia judicial que declare qué persona es su padre o su madre. Así pues, en tanto que en los hijos habidos en matrimonio, la filiación paterna y materna es conjunta y requiere reconocimiento sin pronunciamiento judicial alguno, la filiación de los hijos habidos fuera de matrimonio puede no coexistir respecto de cualquiera de los progenitores (el padre o la madre) y requiere el reconocimiento de uno u otro o de ambos o una sentencia judicial que declare la paternidad o la maternidad.

Esto quiere decir que a la prueba de la filiación de los hijos nacidos dentro de matrimonio se aplica el principio rector conforme al cual se presume que el marido de la mujer casada es el padre de la persona que esta ha dado a luz.¹⁷

Patria potestad.

La filiación tiene relación directa con otra institución denominada patria potestad que atribuye un conjunto de facultades y obligaciones a los ascendientes a fin de que puedan cumplir con los deberes que tienen para con sus descendientes.

José María Álvarez definió a la patria potestad en 1827 como "aquella autoridad y facultades que tanto el derecho de gentes como el civil conceden a los padres sobre sus hijos con el fin de que éstos sean convenientemente educados".

De 1827 a nuestros días el concepto no ha variado gran cosa: Galindo

¹⁷ Ver autores citados en *ibidem*, DJ2K – 1227.

Gárfias (p. 656) expresa que "es la autoridad atribuida a los padres para el cumplimiento del deber de educar y proteger a sus hijos menores de edad, no emancipados... no es propiamente una potestad, sino una función propia de la paternidad y la maternidad".

La doctrina no es uniforme en cuanto a la naturaleza de la patria potestad. Algunos la definen como una institución, otros como una potestad y otros como una función. Lo importante, independientemente, de su naturaleza, es el objetivo de la misma: la asistencia, cuidado y protección de los menores no emancipados.

Es una institución que tiene su base u origen en la filiación, en la relación padres-hijos, ascendiente-descendiente.

El «CC» no define este concepto, simplemente establece que los hijos menores de edad están sujetos a ella mientras exista algún ascendiente que deba ejercerla («a.» 412 «CC») y que su ejercicio recae sobre la persona y los bienes de los hijos («a.» 413 «CC»).

Tratándose de hijos habidos en matrimonio el ejercicio de la patria potestad recae en primer lugar en el padre y la madre, a falta de ellos en los abuelos paternos y a falta de estos últimos en los abuelos maternos («aa.» 414 y 420 «CC»). Tratándose de hijos habidos fuera de matrimonio en tanto los padres vivan juntos, ambos ejercerán la patria potestad: si viven separados deben convenir sobre el ejercicio de la custodia exclusivamente, a falta de convenio el juez de lo familiar decidirá sobre la custodia respecto de los padres o sobre el ejercicio de la patria potestad a falta de ellos («aa.» 380, 381, 415, 416,

417 y 418 «CC»). Tratándose de hijos adoptivos sólo los padres adoptivos ejercerán la patria potestad («a.» 419 «CC»:).

El «CC» establece que los hijos, independientemente de su edad, estado y condición, deben honrar y respetar a sus padres y ascendientes («a.» 411) Estando sujetos a la patria potestad no pueden abandonar la casa de quienes la ejercen sin su autorización o decreto" de autoridad competente («a.» 421 «CC»), tampoco pueden comparecer en juicio o contraer obligaciones sin el consentimiento de quien tenga el ejercicio de la patria potestad o, en su caso, del juez («a.» 424 «CC»).

Las personas que ejercen esta potestad tienen obligación de "educar convenientemente" al menor sujeto a ella y de observar una conducta que le sirva de buen ejemplo; y tienen la facultad de corregirlos cuando sea necesario («aa.» 422 y 423 «CC»).

Estas obligaciones y facultades son limitadas, ya que no implican el maltrato de menores sea éste físico o mental. Los Consejos Locales de Tutela, el Ministerio Público y el Juez de lo Familiar, en su caso, pueden vigilar el exacto cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de facultades derivados de la patria potestad. También pueden ser auxiliares del ejercicio de la patria potestad mediante el uso de amonestaciones y correctivos.

Aquellos que ejercen la patria potestad son representantes y administradores legales de los que están bajo de ella (a 425 «CC»); cuando sean dos personas las que la ejerzan, el administrador sería nombrado de común acuerdo («a.» 426 «CC»).

En relación a los efectos de esta institución con respecto a los bienes del menor es necesario distinguir aquellos que adquiere por su trabajo y aquellos que obtiene por cualquier otro título, ya que estos varían en uno y otro caso: tratándose de bienes adquiridos por el trabajo del menor a él pertenecen tanto la propiedad, como la administración y el usufructo de los mismos, tratándose de bienes obtenidos por cualquier otro título la propiedad de los mismos y la mitad del usufructo pertenecen al menor, la administración y la otra mitad del usufructo pertenecen a quien ejerza la patria potestad, excepto si se trata de bienes adquiridos por herencia, legado o donación y el testador o donante dispusieron que el usufructo pertenezca exclusivamente al menor o que sea destinado a otro fin («aa.» 428, 429 y 430 «CC»).

El ejercicio de la patria potestad y de los derechos y facultades que le son inherentes no implica que quienes la ejercen puedan enajenar o gravar los bienes muebles o inmuebles del menor sujeto a ellos a menos que sea absolutamente necesario y previa autorización judicial. Tampoco pueden celebrar contratos de arrendamiento por más de cinco años; ni recibir renta anticipada por más de dos años, ni hacer donaciones de los bienes del menor o hacer remisión de sus derechos o dar fianza en representación de ellos, ni vender a menor valor del cotizado en la plaza el día de la venta, valores comerciales, industriales, . títulos acciones, frutos y ganados («a.» 436 «CC»).

En los casos en que el juez autorice la venta tomarán las medidas necesarias para que el producto de la venta sea efectivamente aplicado al objeto que se destinó y, si ese fuere el caso, para que el resto se invierta en la adquisición de un inmueble o en una institución de crédito («a.» 437 «CC»).

En relación a los bienes del menor aquellos que tienen la patria potestad están obligados a administrarlos en interés del menor y de entregarle, cuando se emancipe, todos los bienes y frutos que les pertenezcan («aa.» 440 441 y 442 «CC»).

El ejercicio de la patria potestad puede terminarse, perderse, suspenderse o excusarse.

Termina en tres casos: a) con la muerte de los que deben ejercerla; b) con la emancipación del menor derivada del matrimonio, y c) con la mayoría de edad de quien está sujeto a ella (a. 443 «CC»).

El ejercicio de la patria potestad se pierde: cuando el que la ejerce es condenado expresamente a esa pérdida, cuando es condenado dos o más veces por delitos graves; el cónyuge culpable en los casos de divorcio; por los malos tratos del menor y abandono de los deberes de quien la ejerce, y por la exposición que el padre o la madre hicieren de sus hijos (a. 444 «CC»).

Se suspende porque el que la ejerce sea declarado judicialmente incapaz o ausente o por una sentencia que expresamente la suspenda (a. 447 «CC»).

Finalmente, quien debe ejercer la patria potestad puede excusarse cuando tenga sesenta años cumplidos o no pueda atender debidamente a su desempeño por su habitual mal estado de salud (a. 448 «CC»).¹⁸

¹⁸ Ver autores citados en *ibidem*, DJ2K – 1930.

1.6. El crecimiento de la participación femenina en la actividad económica.

Es patente que hoy en día las mujeres toman parte en amplio porcentaje en la generación de ingresos para la familia. Ello trae consecuencias para toda la sociedad, pues el grupo primario modifica su funcionamiento. El mundo del derecho ha atendido este fenómeno buscando la igualdad entre los géneros y prestaciones adecuadas para la mujer en consideración a su papel de madre.

En particular, a lo largo de las últimas dos décadas, se ha registrado:

- Un aumento del número de mujeres que tienen un empleo remunerado.
- Un cambio en el tipo de empleos que tienen las mujeres.

En efecto, cada vez más las mujeres tienen que trabajar (por motivos económicos) y desean hacerlo durante una larga parte de su vida (por motivos de desempeño personal y para ejercer las calificaciones adquiridas en el estudio).

Las mujeres han entrado en nuevos sectores y empleos hasta ahora considerados como actividades tradicionalmente "masculinas".

Hay cada vez más mujeres en puestos de alta calificación técnica, de gestión y en puestos de dirección.

Ahora bien, aunque hayan cambiado muchas cosas para las trabajadoras, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo todavía no ha sido alcanzada en todos los casos. Las mujeres han tomado mayor conciencia de sus derechos, sin embargo, están todavía detenidas por obstáculos sociales, económicos y culturales. En la mayoría de los casos, las

mujeres continúan asumiendo a la vez el cargo de las responsabilidades profesionales, lo que representa una doble carga de trabajo.

Además:

- Las mujeres suelen padecer relativamente más que los hombres de las presiones económicas actuales (innovaciones tecnológicas, ajuste estructural y cambios en el mercado de trabajo, desempleo) y con frecuencia se encuentran en empleos precarios (a medio tiempo, temporal, estacional o por subcontratos);

- La mayoría de las trabajadoras están todavía concentradas en ciertos tipos de puestos (por ejemplo: que requieren de pocas calificaciones, con limitadas posibilidades de progresar profesionalmente);

- Muchas mujeres siguen percibiendo salarios inferiores a los de sus colegas masculinos que hacen el mismo trabajo.

- De allí la necesidad de seguir promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral.¹⁹

Las leyes proclaman la similitud entre los géneros pero sólo si se cumplen efectivamente y se eliminan las ideas discriminatorias contra las trabajadoras podrá afrontarse positivamente el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado.

¹⁹ Véase "*Perspectivas sobre mujer, trabajo y género*". Asociación Bancaria, XVI Congreso: La transformación del mercado global a través de la igualdad de la mujer. España, 1996, pp. 7-19.

1.7. Influencia de la globalización en el trabajo femenino.

Pensemos en el mundo de hoy, unido, dinámico, progresista. Pero distraído de las necesidades particulares de los sujetos, a quienes sólo se les analiza como factores de la economía.

Por ello la finalidad de aprehender esta temática a través de los comportamientos y formas simbólicas que se expresan en los contextos sociales, es para hacer énfasis en que se circunscriben a un gran número de elementos explícitos e implícitos que responden a delimitaciones temporales y espaciales, pues el ser humano tiene la facultad de instituir su propio régimen legal con relación al sentido de lo que percibe como su realidad y de crear sistemas con los que establece redes de significación y comunicación a través de los cuales se organiza e interactúa consigo mismo, con sus semejantes y con la realidad en su conjunto.

Hoy en día se le ha dado una gran importancia a las formas presentes y futuras de las prácticas y representaciones sociales, como uno de los elementos epicéntricos con los que se pueden generar cambios que lleven a una nueva construcción social a través de la desconstrucción del género como filtro de poder, en la regulación y desarrollo social.²⁰

Lo anterior significa que en nuestra época se piensa, para romper los estereotipos, en hacer patente la utilidad de complementar los esfuerzos de hombres y mujeres y en dejar a un lado la consideración de su género, para

²⁰ Véase LEGARDE, M. *"La regulación social del género: género como filtro de poder"*. *Antología de la sexualidad humana*. Porrúa, México, 1994, pp. 95-98.

poner el énfasis en la capacidad individual de cada persona, considerada como ser humano, en el entendido de que ambos coinciden en un elemento esencial que hace necesario considerarlos en igualdad, a saber, la cualidad de ser racionales

En el contexto internacional del presente el ser humano sufre las consecuencias del proceso de globalización que se vive, cuya política coloca en el centro al objeto-producto de los intereses económicos y financieros, y en la periferia a los sujetos. A través del cual se ha evidenciado que las mujeres son las que padecen día con día los efectos abrumadores de la explotación, ligada a la injusticia social, la desigualdad, la problemática de subsistencia y la pobreza extrema, ya que tres cuartas partes de los pobres del mundo son mujeres. Razones entre muchas otras del porque el Banco Mundial en su informe de 1993 señala que la manera más eficaz para mejorar algunos aspectos de la calidad de vida en las poblaciones, consiste en elevar el nivel de ingresos de los que viven en condiciones de extrema pobreza y que las políticas oficiales se orienten a promover la equidad y las inversiones principalmente en la educación de las niñas, promoviendo la igualdad de los derechos políticos y económicos de la mujer; lo cual obviamente difiere con los hechos consumados.²¹

De lo anteriormente expuesto se hace manifiesto que la discriminación que sufren las mujeres como factor productivo es un fenómeno existente en cualquier país del orbe y por ello los gobiernos deben poner especial atención en el otorgamiento y vigilancia de derechos a favor de las mujeres pues a ellas

²¹ Véase MELLANO, Andrés. *El desafío de la globalización*. Centro sindical de comisiones obreras, España, 1998, p.19.

les cuesta mayor esfuerzo realizar actividades remuneradas por su papel de madres –que requiere bastante tiempo y energías- y por la competencia desigual con los hombres –causada por la filosofía neoliberal que las considera menos eficientes que ellos- por los puestos de trabajo.

1.8. La doble función laboral de las mujeres en actividades domésticas y en los centros de producción.

Cuestión obligada para esta investigación, en función de la agenda a futuro, es el referirse al sujeto mujer-trabajadora en su doble ámbito.

Doble ámbito que es necesario analizar. Ya que a la problemática de ser mujer en una sociedad concebida por varones se agrega la problemática de trabajadora. Esto presenta la dificultad de abarcar el doble papel, evitando tratarlos como dos temas separados.

La mujer a su problemática de género en una sociedad concebida fundamentalmente para el varón; asume una doble discriminación por ser además trabajadora.

Un ejemplo claro de ello es, a la necesidad del trabajador de garantizarse la estabilidad en el empleo, la mujer trabajadora, multiplica, que no suma, la atención médico-quirúrgica, cuando está embarazada, el pago de las licencias pre y postnatal y la reincorporación a su trabajo en los mismos términos y condiciones de adscripción, puesto, horario y salario. Esta problemática que sirve de ejemplo, no la enfrenta el varón-trabajador como género.

La dispersión de leyes, que se duplican cada año, evita un marco jurídico común para lograr la necesaria unidad en el cambio legislativo y de prácticas sociales que permitan disminuir la doble discriminación de la mujer trabajadora.

Por ello la propuesta de unificación de las leyes en materia de trabajo y previsión social, evitando su proliferación y que se aproveche el desconocimiento de la ley para imponer prácticas y usos lesivos a los derechos, es requisito fundamental en la agenda del futuro.²²

Recordemos el marco jurídico general en donde se desenvuelven las mujeres trabajadoras de México. Hay tres grandes sistemas legales que regulan la relación jurídica de trabajo; y los tres se desprenden y sustentan en el Artículo 123 Constitucional.

Primero el llamado Apartado "A" que regula la relación jurídica de trabajo de los trabajadores en general; después el Apartado "B" que regula la relación jurídica de trabajo entre las dependencias de los Poderes Federales y varias de las Instituciones que dependen del Gobierno Federal y sus trabajadores; Y por último, el bloque de legislaciones laborales Estatales de los Artículos 115 y 116 Constitucionales.

En suma, la mujer requiere el respeto a la ley y ello es más fácil de lograr si existe un solo cuerpo legal que las incluya como elemento de la clase obrera y que solamente presente distinciones en determinados derechos que le permitan cubrir su otra función laboral no remunerada: la maternidad.

²² Véase MEDICUS, Mundi. Op.cit., pp. 1-4.

1.9. La división sexual del trabajo.

En México las labores remuneradas pueden realizarse indistintamente por hombres o mujeres, según nuestra legislación del trabajo. Pero algunas particularidades de ésta consideran y protegen específicamente a la mujer, sobre todo por su condición de madre. Sin embargo coinciden con los varones en la mayoría de los derechos de la clase obrera y por ende deben buscar juntos el respeto de los mismos.

En los umbrales del siglo XXI la condición y derechos de las mujeres trabajadoras, al menos en México, son mejores que los establecidos en épocas anteriores, más no suficientes para considerar que existe la plena igualdad de géneros, el respeto a la condición física, intelectual y social de la mujer y sobre todo que prevalece la vigencia de un estado de derecho, democrático y justo, que vigila y promueve el respeto y cumplimiento de la normatividad laboral en general y particularmente la que protege los derechos de la mujer.

Esta premisa, de un modo mejor para la mujer, ajeno a la explotación, la discriminación y el abuso, suena de imposible realización sin la liberación de todos los trabajadores, sin diferencia de género, raza, credo, edad o condición social, así como tampoco es posible alcanzar la liberación de todos y todas, si en ella no se incluye la lucha de la mujer, es decir que solamente la lucha con la solidaridad de género y de clase, es históricamente, la que permite el progreso y el cambio social.

Todo trabajador y trabajadora en México, ya sea obrero, jornalero, empleado, doméstico o maestro tiene derechos básicos, políticos, civiles y

laborales que son reconocidos por el Estado y que se formalizan en un conjunto sistemático de leyes. Dicho reconocimiento es obra histórica de las ejemplares luchas de los hombres y mujeres que han forjado nuestra nación, a lo largo de las batallas contra la opresión nacional y social en la independencia, la revolución y la lucha democrática y popular de nuestro tiempo.

Esas leyes, cuyo marco jurídico está regulado en la cúspide por la Constitución Política Federal, comprenden diversos ordenamientos que en materia del trabajo, establecen los derechos laborales y que están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social y otras leyes.

La connotación "derechos laborales" engloba un concepto general que se refiere a los derechos plasmados en la Constitución y leyes secundarias y que abarca lo que por ley corresponde al obrero y al patrón y los límites de la autoridad frente a los derechos de éstos. Así por ejemplo, se tiene la libertad de profesión, industria o trabajo que consagra el Artículo 50 Constitucional; y, el derecho de huelga para los trabajadores y el de paro para los patrones, que establece el Artículo 123 de la Ley antes citada, siendo indudable que los intereses de los patrones son, por naturaleza social, distintos a los intereses de los trabajadores.

Por eso, para no dejar lugar a dudas, decimos que los derechos laborales de los trabajadores están consagrados básicamente en la Constitución Federal, como garantías individuales y sociales y en otros ordenamientos jurídicos, principalmente en la Ley Federal del Trabajo, y que los mismos son parte de sus derechos humanos laborales, pero no son todos, ya que en general las

necesidades y demandas de los trabajadores que le son propias a su condición de clase social, como aspiraciones políticas y económicas y que todavía se constituyen en Ley son también sus derechos humanos. Así, por ejemplo, las demandas del seguro del desempleo, la escala móvil de salarios e igualdad efectiva de oportunidades para hombres y mujeres en el ejercicio de todos los derechos.²³

Lo anterior nos lleva a la idea de que las normas jurídicas que conforman lo que llamamos la legislación laboral y que favorecen las necesidades e intereses de las trabajadoras y trabajadores, sin distinción de género, constituyen sus derechos laborales y todos los derechos laborales son derechos humanos, entre los que se comprenden, los siguientes:

- Derecho del trabajo.
- Empleo digno y socialmente útil.
- Salario mínimo, suficiente y remunerador.
- Jornada máxima, legal y humana.
- Descanso, vacaciones y otras prestaciones económicas.
- Participación en las utilidades de las empresas.
- Garantía para la salud y vida de los trabajadores.
- Seguridad social e higiene en el trabajo.
- Derecho de asociación profesional y libertad sindical.
- Derecho de huelga y de contratación colectiva.
- Protección al trabajo de menores de edad.
- Trato digno en el trabajo y en la vida social.

²³ Véase "*Perspectivas sobre mujer, trabajo y género*". Ob. cit., p. 23-29.

- Derecho a la importación de justicia.²⁴

Estos derechos corresponden a ambos géneros, partiendo del principio constitucional de que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen mismas obligaciones que los hombres, con la diferencia de que la legislación laboral actual protege la maternidad, prohibiendo el trabajo rudo o peligroso para la salud de la mujer en el embarazo, otorgando un disfrute de descanso maternal de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con salario íntegro y con reconocimiento de ese tiempo en la antigüedad del empleo en favor de la trabajadora.²⁵

En el periodo de lactancia, las madres trabajadoras gozan de dos tiempos de reposos extraordinario por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Y pueden regresar a su puesto de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto a la de reanudación de labores. Asimismo, tienen el derecho a los servicios de guardería infantil, que prevé la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme al Artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo.²⁶

En teoría y en la formalidad del contexto jurídico, mujeres y hombres trabajadores son sujetos de un universo único de derechos laborales básicos; sin embargo, en la práctica social esos derechos mínimos son incumplidos por una gran mayoría de empresas y patrones (falta de IMSS, etc.) y otros son conculcados y violados por la acción u omisión del aparato de Estado, quien a través de sus órganos institucionales y de gobierno, permite o promueve la

²⁴ Véase DÁVALOS, J. *Tópicos laborales*. Ob. cit., pp. 5-17.

²⁵ Véase *ibidem*, pp. 610-612.

²⁶ Véase *idem*.

inobservancia de la ley por intereses de grupos en el poder (corrupción administrativa y judicial, sindicalismo de protección, política de topes salariales, etc.). Lo anterior, aunado a las innumerables limitaciones que las propias leyes consideran para el ejercicio y disfrute de derechos constitucionales, como el de la huelga o libre sindicalización, presenta un panorama adverso y difícil para los trabajadores y trabajadoras.

Concluimos así que por motivos sexuales sigue prefiriéndose a los hombres para trabajos que requieren un esfuerzo físico considerable (albañiles, mineros, cargadores) y a las mujeres para labores que implican dedicación y cuidado (maestras, enfermeras, empleadas domésticas), sin que existan razones jurídicas, biológicas, psicológicas para ello; más bien son de orden sociológico y económico.

Además los derechos de la clase obrera deben defenderse conjuntamente por ambos sexos por favorecerlos como grupo familiar, en el entendido de que las diferencias legales tienen por objeto único el bienestar del recién nacido, de la mujer y de la economía familiar, en ese orden, sin implicar que las mujeres estén impedidas para ejecutar ciertas actividades productivas.

1.10. Las labores tradicionalmente femeninas.

En nuestra sociedad contemporánea aún no se acepta por completo la idea de que la mujer se emplee en actividades que el hombre ha desempeñado por largo tiempo de manera exclusiva.

Tal es el caso de labores que implican una posición de mando respecto a trabajadores masculinos, quienes no consideran que una "jefa" posea facultades similares a un hombre para indicar y supervisar sus actividades.

Si se trata de obreras la realidad es más dura al percatarnos de que por su condición de género tiene más riesgo de perder su empleo: el varón posee mayor fuerza física que la mujer; aquél no va a faltar a su empleo por embarazo; no tendrá forzosamente que atender a los hijos por problemas académicos o de salud; faltará menos al trabajo por enfermedad que la mujer.

Se cree que la mujer esta mejor en su hogar, como "ama de casa". Su función esencial en la sociedad y en la familia es cuidar el desarrollo de los hijos en todos los aspectos y atenderlos a ellos y al marido en todas las necesidades de alimentación, vestido, exigencias académicas o laborales, salud y esparcimiento. A ello debe dedicarse por encima de cualquier otra cosa y por ello es riesgoso que se vaya a trabajar y tenga menos tiempo y energía para la familia.

Además de lo anterior, se debe poner énfasis en que la legislación laboral y de seguridad social no protege adecuadamente a la mujer trabajadora porque no toma en su totalidad las diferencias culturales, sociales, físicas y económicas de la mujer y el varón.

La realidad laboral de las mujeres menores, maduras, de la tercera edad y discapacitadas, es sin duda más dramática que la de las personas del sexo masculino. Aunque la ley establece a la letra la igualdad del varón y de la mujer, en los hechos, sigue existiendo una doble subordinación, explotación y jornada para la mujer.

En la práctica no existe la igualdad de oportunidades. Las mujeres son sometidas a tratos discriminatorios por embarazo, edad, estado civil, apariencia física, y paradójicamente, en algunos casos, por ser brillantes en el desempeño de su trabajo. Por el simple hecho de ser mujer, se es susceptible de ser acosada u hostigada sexualmente, sin que la legislación laboral lo contemple, mientras que la penal lo sanciona como una falta administrativa; y por si lo anterior fuera poco, el sistema de protección no jurisdiccional de los derechos humanos, establecido en el Apartado "B" del Artículo 102 de la Constitución Federal, es incompetente para conocer asuntos de carácter laboral.

Ante ese panorama, la realidad de la mujer en los umbrales del siglo XXI no es nada halagador, por lo que se tiene que resistir y luchar aún más para alcanzar una mejor vida, trabajo y libertad, pero esa tarea es responsabilidad de todo género humano que se ubica en la condición de prestar un servicio personal subordinado a cambio de un salario.²⁷

Por lo expuesto líneas arriba, es evidente la necesidad de una legislación nacional en materia del trabajo y de la previsión social para evitar profundizar la doble discriminación de la mujer trabajadora.

Es básico homologar las legislaciones laborales para establecer un marco jurídico laboral en leyes del trabajo y de la previsión y seguridad social único, evitando la dispersión a partir de ahí generar las respuestas a la problemática específica de género de la mujer trabajadora para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, mismo que debe ser considerado como riesgo de trabajo y

²⁷ Véase "*Perspectivas sobre mujer, trabajo y género*". Ob. cit., p. 30-36.

causal de rescisión, violación, despido por embarazo, discriminación salarial y laboral, enfermedades laborales en la mujer trabajadora y en el producto, etc..

No puede haber ninguna propuesta sana para evitar la discriminación de la trabajadora, sin que exista un marco normativo único. Con leyes laborales y de previsión y seguridad social únicos.

Reiterando que la dispersión legislativa no beneficia a los trabajadores en su conjunto y menos a las mujeres trabajadoras.

El más claro ejemplo de esta aseveración es cuando habiendo la corte declarado que tanto la mujer como el varón trabajador pueden asegurar a su esposo(a) o concubino(a), para las trabajadoras del Apartado "B" no existe todavía esta decisión, no obstante la lucha que se ha emprendido jurídicamente para ello.²⁸

Pensamos que las labores tradicionalmente femeninas son las que no requieren de mucha fuerza física sino de concentración, paciencia y cuidado, a saber, ama de casa, docentes, de enfermería, secretarías, de limpieza, gastronómicas, comerciales y otras análogas.

1.11. Los efectos de las labores domésticas en el rendimiento del trabajo femenino dentro de las actividades productivas.

Sin duda las mujeres trabajadoras llevan la doble responsabilidad de cumplir en su centro laboral y en su hogar. Ello implica un doble esfuerzo que hace más

²⁸ Véase *ibidem*, p. 36-38.

su centro laboral y en su hogar. Ello implica un doble esfuerzo que hace más reconocible su actividad.

Sin embargo muchos empleadores ven dicha situación como un obstáculo para la realización de un trabajo tan productivo como el varón. Así observamos que esas labores generan un efecto psicológico adverso en los patrones, mismo que les impide considerar a las mujeres con la misma capacidad a la de los hombres.

Por otro lado la fuerza de la mujer se ve dividida en esos dos ámbitos, sin que ello signifique que descuide su empleo, pero sí que requiera facilidades para la atención de su familia. En este sentido el servicio de guarderías infantiles es el principal apoyo porque en éstas se cuida y atiende a sus hijos durante su jornada de trabajo, lo que les permite tener un empleo remunerado, ya que, de lo contrario, muchas de ellas no podrían realizarlo.

Las trabajadoras se han sobrepuesto a todas las circunstancias adversas por la necesidad económica e intelectual, por la disminución gradual de la idea de sus labores productivas no son tan buenas como las de los varones, porque se han preparado en lo académico y han adquirido la experiencia laboral necesaria. Ello nos hace pensar que las labores domésticas cada vez influyen menos en su productividad.

Mas en materia de relaciones laborales la mujer a pesar de los cambios políticos y jurídicos continua siendo presa del ámbito privado, a pesar de que hace más de medio siglo se promulgan diversas leyes en apoyo a la condición jurídica de la mujer, entre las que destacan las siguientes:

(a) En 1948 se logra la modificación al Artículo 34 Constitucional y la mujer adquiere la ciudadanía y consecuentemente sus derechos políticos que le hablan venido siendo negados.

(b) La igualdad jurídica del hombre y la mujer; promovido y creado en 1974 el artículo 4 Constitucional que consagraría la igualdad jurídica del hombre y la mujer y el derecho a la información para la plantación familiar, en el momento actúa, bajo una de las constituciones más avanzadas del mundo, las mujeres mexicanas gozamos "jurídicamente" de una plena igualdad de derechos con respecto a los hombres, pero lamentablemente en el ámbito laboral esto no es la realidad cotidiana.

(c) Por lo que se refiere al marco legislativo laboral, la Ley Federal del Trabajo y el propio Artículo 123 Constitucional otorgan importantes derechos y prerrogativas a las mujeres trabajadoras.²⁹

Paradójicamente al marco legal, las relaciones laborales se han encontrado inamovibles, observando el marco legal se podría pensar que finalmente la mujer ha logrado su tránsito del ámbito privado o doméstico al ámbito público, sin embargo el problema no es tan simple, las mujeres han logrado transitar a mejores empleos, empleos diferentes a los ya conocidos, tradicionalmente el cuidado de los hijos, el aseo de la casa, la administración doméstica. Estos roles no han cambiado, continúan siendo los mismos en el ámbito laboral y en el privado, la mujer desplaza sus actividades domésticas al ámbito público, las actividades que ahí realiza son las mismas, en pleno

²⁹ Véase *ibidem*, pp. 38-40.

siglo XX es irrisorio que podamos aún observar a profesionistas haciendo las veces de secretarias, a profesionistas cumpliendo con el deber de asistir uniformadas al trabajo. En condición desigual al hombre que aun manteniendo el mismo nivel en el empleo no necesita uniformarse, a secretarias haciendo labor de amas de casa en la oficina (lavar tazas, limpiar, llevar gastos de casa, tintorería y alimentos del jefe), son irrisorias las actitudes de los hombres al mencionar "no es posible que se les trate igual que a nosotros... ¿no se han dado cuenta que el dueño, los gerentes y contadores de la empresa son hombres?".

La mujer ha desempeñado trabajos varios, actualmente hay una creciente participación de ellas en todos los ámbitos sociales y políticos; en el mundo laboral no se respeta la disposición de que a trabajo igual, salario igual. Ello conlleva una consecuencia económica negativa para las mujeres trabajadoras que no pueden defenderse por la urgencia que tienen del dinero para atender necesidades familiares, que muchas veces únicamente ellas solventan.

Siempre los patrones encuentran la manera de violar este derecho de las trabajadoras y en otras ocasiones la división de los trabajos masculinos y femeninos hace imposible reivindicar la supuesta igualdad salarial. Un ejemplo serían las maquiladoras, donde se contratan jóvenes menores de edad para llevar a cabo trabajos que normalmente realizaban los hombres, con menor salario y sin prestaciones, mano de obra no calificada, lo más productiva y dócil posible, esto ha demostrado que en estas industrias para obtener los

resultados máximos se trata de evitar el proceso de toma de conciencia de las trabajadoras para impedir la lucha obrera.³⁰

1.12. La necesidad de valorar la capacidad reproductiva de la mujer.

La mujer es un elemento estructural, funcional y de cambio en la sociedad dada su capacidad biológica de crear vida. Sin su intervención en la educación y el cuidado de los niños la degradación moral, física e intelectual iría en ascenso paulatino.

Para cumplir esa función esencial como madre, la mujer requiere ciertas condiciones que le auxilien en su tarea. Tales son el descanso pre y postnatal, los descansos durante la lactancia, la protección al mantenimiento de su empleo y las guarderías infantiles.

Es de interés social y de utilidad pública garantizar el efectivo ejercicio de los mencionados derechos; de ser así los nuevos ciudadanos empezarán adecuadamente su desarrollo dentro de la colectividad en los ámbitos moral, psicológico y físico y tendrán mayores posibilidades de afectar positivamente al sistema económico.

José Dávalos aborda este tema al señalar que uno de los logros más positivos del siglo que está llegando a su fin es, la incorporación de la mujer a todos los ámbitos de la vida: educativo, político, social, laboral, artístico, deportivo, entre otros.

³⁰ Véase *idem*.

Igualmente afirma que hay discriminación hacia el trabajo femenino. En 1995, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, del INEGI, México contaba con una población de 91,158,290 habitantes, de los cuales el 50.73% eran mujeres; es decir, las mujeres son la mitad de México. Sin embargo, este equilibrio no se refleja en el aspecto productivo. Según el censo de 1990, de la población económicamente activa (35,154,001), sólo el 32.83% eran mujeres.

Lo real es que no tiene discusión que los puestos de alta responsabilidad continúan estando en manos de los varones; las mujeres que llegan a estas posiciones son la excepción a la regla. Bastaría pensar en cuál es el número de gobernadoras, rectoras de universidades, secretarías de estado, embajadoras, notarias, dirigentes sindicales... Tiene comprobación la penosa realidad señalada.

No se pretende que la participación productiva de las mujeres sea igual a la proporción que representan en relación con la población total; lo que se busca es que a ninguna mujer se le niegue empleo por razones de su sexo. jamás debe perderse de vista que las mujeres tienen la trascendental misión de transmitir la vida. Tenemos así que la maternidad se ha convertido en un obstáculo para su desarrollo en el trabajo.

Común es que al momento de hacer los trámites para ingresar a un trabajo, se pida a las mujeres certificado médico de no gravidez; en caso de que el resultado del examen sea que hay embarazo, se le niega el empleo a la solicitante. Lo que es más, algunas entrevistas que se les practican a las mujeres que buscan empleo, van dolosamente orientadas a comprobar la

preñez, o bien a encontrar que la mujer tiene, en el corto plazo, planes matrimoniales o de procreación.

Más grave y preocupante que lo anterior es el hecho de que en algunos centros de trabajo, al momento de que el patrón sabe del embarazo de una de sus empleadas con cualquier pretexto la despide inmediatamente. Hay patronos que parecen no tener corazón ni entrañas; al grado de que uno se pregunta si fueron traídos al mundo por una mujer o si fueron procreados en un vaso de vidrio.

Un sinnúmero de empresarios no cumplen con la obligación de inscribir a los trabajadores en el Seguro Social, para ahorrarse el pago de las cuotas respectivas. Con esto se les niegan a las madres trabajadoras los beneficios de la seguridad social que les otorga la Constitución y la Ley del Seguro Social. Se les deja en completo abandono con motivo del embarazo, del parto y del posparto.

Los patronos que despiden a las trabajadoras en vísperas de ser madres y que no cumplen con su deber de incorporarlas a la protección de la seguridad social, incumplen descaradamente las disposiciones de la Constitución, y hacen de la maternidad, del privilegio de transmitir la vida, un obstáculo para el goce del derecho al trabajo e impiden el desarrollo integral de la mujer.

Hiere, porque atenta contra la dignidad humana, el caso de las madres trabajadoras que tienen que adelantar la fecha del parto, porque su patrón sólo les autoriza un mes de descanso, con el pretexto de que están contratadas bajo el régimen de honorarios, sistema en el que supuestamente carecen de todo beneficio laboral. En esos casos no le importa al patrón el riesgo para la vida

de la mujer ni para la vida del producto. Ello puede traer graves consecuencias para un nuevo ser humano inteligente y atenta contra esa condición y contra la de su madre, al mismo tiempo.

Existen dos ideas para proteger la capacidad reproductiva de la mujer: 1) Que los tres meses de descansos que otorga la ley, se distribuyan a conveniencia de la trabajadora, para lo cual debe contar con autorización médica, y 2) Que los dos descansos de media hora para alimentar a los hijos, que es un derecho que no se aplica, se traduzca en la reducción de la jornada en una hora, que se puede aplicar a la entrada o a la salida del trabajo. Esta medida ya ha sido adoptada en algunos contratos colectivos de trabajo.

Es indispensable saber valorar la doble tarea de la mujer, de trabajadora y de madre; respetar y hacer valer los beneficios que la Ley les concede a las mujeres; no coartar su legítimo derecho a un trabajo digno, ni a la noble función de darle vida a un nuevo ser. La vida humana no puede supeditarse a intereses económicos que se traduzcan en costos y cifras; hay que darles a las mujeres el trato de privilegio que merecen y que la misma naturaleza les ha otorgado.

Respetar las prerrogativas laborales de la mujer que trabaja, es rendir homenaje a su hermosa tarea de transmitir la vida.³¹

³¹ Véase DÁVALOS, J. *Tópicos laborales*. Ob. cit., pp. 613-614.

1.13. La necesidad de considerar los aspectos psicosociales que derivan a los hijos, respecto de la maternidad de las mujeres trabajadoras.

Los aspectos psicosociales que influyen en el desarrollo de los hijos, respecto de las mujeres que trabajan, son de suma importancia para aquéllos durante su infancia, pero, sobre todo, en sus primeros años de vida.

La primera consecuencia jurídica del fenómeno de la maternidad, el cual inicia con el embarazo, es la filiación que vincula en el mundo del derecho a los padres y al producto de la concepción hasta la muerte de éste.

Esa figura de derecho civil, entre otras, nos da a conocer los deberes legales de la madre para con su descendiente y las obligaciones derivadas en las ramas laboral y de seguridad social.

La filiación conlleva una serie de consecuencias jurídicas que buscan el bienestar de los hijos, próximos ciudadanos mexicanos. Al Estado le corresponde el deber de cuidar su desarrollo psicosocial en pro del interés público. Es por ello que los derechos de la madre en la legislación laboral tienen a dos sujetos beneficiarios directamente: la madre y su hijo.

Además, existen muchos otros que también favorecidos, social y económicamente, al cumplirse las normas de seguridad social, a saber, los hermanos, el padre, la familia extendida, el patrón, el gobierno, los vecinos, los comerciantes. Si el nuevo individuo se desenvuelve de modo correcto en su colectividad generará buenas consecuencias económicas, políticas y sociales. Igual pasará si la mujer trabajadora cuenta con las facilidades –como son las

guarderías- para desarrollar su labor remunerada sin presiones familiares excesivas.

Pero al margen de lo jurídico, sociológicamente la madre ha tenido y mantiene el papel de mentora y protectora principal de sus hijos dentro del núcleo familiar. Debemos tener presente que la cantidad y calidad de atención hacia ellos puede evitar o acarrear serios problemas psicosociales, desde bajas calificaciones hasta crimen organizado.

Al vigilar la maternidad responsable se pueden evitar muchos casos de drogadicción, vandalismo, robos, secuestros, deserción escolar, preparación académica deficiente, maltrato familiar, enfermedades físicas y psíquicas, pobreza...

Los seres humanos no sólo requerimos de la educación formal impartida por las instituciones del sistema escolarizado, sino de la formación doméstica que los progenitores, pero esencialmente la madre, otorgan con la convivencia cotidiana. A través de ella se construyen las bases físicas, psicológicas, cívicas, sociales y nacionales para la consecución de una vida equilibrada en cualquier aspecto y para lograr una convivencia social productiva para toda la nación.

La mujer trabajadora debe tener el apoyo de las leyes, las autoridades y los patrones para poder cumplir su otra función: ser madre. El cuidado y atención para con sus hijos debe ser suficiente y a ese objetivo se le puede alcanzar o, por lo menos, acercar, al hacer efectivas los derechos laborales femeninos y los básicos que le auxilien de forma directa en su función dentro del grupo familiar, es decir, los descansos pre y postnatales, la atención médica obstétrica y la general en favor de ella y su familia, los descansos durante la

lactancia, la jornada máxima de trabajo, las labores extraordinarias hasta los límites legales, la igualdad de salario con el varón, la conservación del puesto de trabajo luego del nacimiento, la jubilación, días de descanso, vacaciones y las prestaciones que beneficien inmediatamente a los niños (de las cuales la más importante es la guardería).

CAPÍTULO II

LEGISLACIÓN APLICABLE

En este momento haremos el señalamiento de las normas de derecho que regulan la organización y funcionamiento del servicio de guarderías infantiles, su naturaleza jurídica, derechohabientes, autoridades y las obligaciones de todas las personas físicas o morales que participan en éstas de diversas formas.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Carta Magna habla de las guarderías en su fracción XXIX, "A", del Artículo 123, cuando señala la utilidad pública de la Ley del Seguro Social, e indica que ella comprenderá los 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.

El marco jurídico de la seguridad social está formado por la Constitución y por las disposiciones reglamentarias y sus reformas y reglamentos. Los textos constitucionales que rigen esta materia son los siguientes:

Artículo 4° párrafo tercero: "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades

federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del Artículo 73 de esta Constitución".

Fracción XVI del Artículo 73: "1a. El Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna secretaría de Estado, y sus disposiciones generales serán obligatorias en el país; 2a. En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, el Departamento de Salubridad tendrá obligación de dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables, a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República; 3a. La autoridad sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las autoridades administrativas del país; y 4a. Las medidas que el Consejo haya puesto en vigor en la campaña contra el alcoholismo y la venta de sustancias que envenenan al individuo y degeneran la especie humana, así como las adoptadas para prevenir y combatir la contaminación ambiental, serán después revisadas por el Congreso de la Unión, en los casos que le competan".

Fracción XIV del Artículo 123, Apartado A: "Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que se ejecute; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate al trabajador por un intermediario".

Fracción XXIX, "A", del Artículo 123: "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".

Fracción XI del Artículo 123, Apartado "B": "La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a. Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y la maternidad, y la jubilación, la invalidez, la vejez y la muerte;
- b. En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
- c. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

- d. Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;
- e. Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares; y
- f. Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado, mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y se adjudicarán los créditos respectivos".

Fracción XII del Artículo 123, Apartado "B": "Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones

a que se refiere el inciso f. de la fracción XI de este Apartado en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones".

Fracción XII bis del Artículo 123, Apartado "B": "Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado".

Fracción XIV del Artículo 123, Apartado "B": "La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

También forman parte de este marco jurídico el Convenio número 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social y el Convenio número 118 concerniente a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con los decretos del 31 de diciembre de 1959 y del 6 de marzo de 1965, respectivamente. Los organismos internacionales relacionados con la seguridad social de los que México forma parte, son los siguientes: la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, la Organización de los Estados Americanos, la Asociación Internacional de la Seguridad Social, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.³²

³² Véase *Enciclopedia de México*. Tomo XII. Ob. cit., pp. 7255-7256.

2.2. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dedica únicamente su artículo 171 a las guarderías. Las entiende como un servicio establecido para la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras y es en atención a ellas que se estableció inicialmente esta prerrogativa laboral. Hoy también corresponde, según el artículo 201 de la Ley del Seguro Social, a los trabajadores viudos y divorciados que conserven la custodia de sus hijos.

Secularmente utilizados como medias fuerzas de trabajo, tanto las mujeres como los menores, fueron contemplados en sus relaciones laborales, dentro de un mismo capítulo. La especialización de sus actividades determinó su estudio y tratamiento pormenorizados, de tal suerte que actualmente nuestra «LFT» los regula dentro de títulos distintos. El régimen laboral de las mujeres se reglamenta en el «tit.» quinto que comprende los «aa.» 164-172.

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

Atentas pues las características de su peculiar constitución, la mujer se encuentra regulada por un régimen especial de trabajo que, en principio, protege la gestación («a.» 165, LFT). En efecto, este propósito fundamental, no significa que las limitaciones al trabajo en cuestión se refieran a la mujer en cuanto ser humano, sino en tanto que realiza la función de la maternidad. En tal

virtud, se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante la gestación o la lactancia («aa.» 123, Apartado "A", «fr.» V de la C y 166, LFT). Cabe advertir que en los supuestos mencionados, la madre trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y derechos.

Con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad, se reconocen a la mujer los siguientes derechos:

1. No realizar durante el embarazo esfuerzos que reporten un peligro para la gestación, como pudiera ser el levantar, empujar o tirar grandes pesos que pudieran producir trepidación («aa.» 123, Apartado "A", «fr.» V, C y 170, «fr.» I, LFT).
2. Disfrutar de un periodo especial de descanso durante seis semanas anteriores y seis posteriores al parto («a.» 123, Apartado "A", «fr.» V, C y 170, fr. II, LFT); habida cuenta que estos periodos podrán prorrogarse por todo el tiempo necesario, cuando por causa del parto o del embarazo, no pudieran trabajar («a.» 123, Apartado "A", fr. V, C y 170, fr. III, LFT). Durante los periodos de descanso percibirán íntegramente su salario durante un periodo no mayor de sesenta días («a.» 123, Apartado "A", fr. V, C y 170, fr. V, LFT). 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 la empresa designe («a.» 123, Apartado A fr. V, C y 170, fr. IV, LFT).

3. Tendrán en su caso, el derecho de retornar al puesto que desempeñaban, siempre que no hubiere transcurrido más de un año posterior a la fecha del parto («a.» 123, Apartado "A", fr. V, C y 170, fr. VI, LFT). Gozarán, también, el derecho a que se les computen dentro de su antigüedad los periodos pre y posnatales («a.» 123, Apartado "A", fr. V, C y 170, fr. VII, LFT).
4. A efecto de hacer posible el ejercicio de la libertad de trabajo para las madres trabajadoras, se les garantizan servicios de guarderías infantiles que habrán de ser prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social de acuerdo con su ordenamiento respectivo («a.» 171 LFT).
5. Es obligación de los patrones que utilicen el trabajo de mujeres, habilitar en las empresas o establecimientos, un número suficiente de sillas o asientos a disposición de las madres que trabajan («a.» 172 LFT).³³

2.3. Ley del IMSS.

2.3.1. *Antecedentes legales.*

La actual Ley del IMSS, vigente desde el 1° de enero de 1997, es fruto de varias reformas a leyes de mayor jerarquía normativa, a saber, la Constitución

³³ Véase *Diccionario Jurídico 2000*. Ob. cit., DJ2K - 1795

Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. Recordemos también que es precedida por dos leyes de IMSS ya derogadas: la de 1943 y de 1973.

En el presente subinciso referimos de forma integrada los cambios normativos relativos al trabajo femenino remunerado, mismos que incidieron directamente para derivar las normas de la Ley del IMSS de 1997, por ser esta disposición la fuente principal derecho de la seguridad social nacional, rama de la que deriva inmediatamente el derecho a las guarderías. Además damos a conocer la evolución regulatoria del servicio de guarderías para los hijos de determinados trabajadores inscritos ante el IMSS.

El trabajo de las mujeres apareció ligado al de los menores. Así, la ley de 1931 -señala Barajas- se ocupó de ambos en un c. único, pero las reformas de 1962 lo escindieron en dos, tal como ocurre en nuestra «LFT» vigente desde el 1° de mayo de 1970. Por otra parte, la reforma al «a.» 4o., de la C, que dispuso la igualdad del varón y la mujer ante la ley protegiendo la organización de la familia y el derecho a decidir libre y responsablemente el control de la natalidad, determinó otras reformas necesarias y la supresión de los «aa.» 168 y 169 de la «LFT», que limitaban las actividades de la mujer trabajadora y sobre las que se abundará más adelante.

En la antesala del año internacional de la mujer que se celebró en el año de 1975 -refiere De Buen-, se publicó en el «DO» de 31 de diciembre de 1974 la reforma y adición a diferentes ordenamientos legales y en especial, a los «aa.» 5, «frs.» IV y XII; 133, «fr.» I; 154; 155; 159; 166; 167; 170, «fr.» I 243, «fr.» VII; 501, «frs.» III y IV, así como la «fr.» XVII del «a.» 132 de la LFT.

Como consecuencia de las movilizaciones feministas durante el gobierno echeverrista, se reformo la «LFT» (1o. de marzo de 1975), abrogándose el «a.» 169 que prohibía el trabajo extraordinario para las mujeres, confiriéndoles el derecho a reclamar un doscientos por ciento más, sobre el monto de su salario ordinario. Se adujeron como razones de peso la discriminación del trabajo femenino sujeto a un paternalismo exacerbante y su desplazamiento irremediable del mercado de trabajo. Operada la reforma se reduce el derecho de las mujeres que trabajen jornada extraordinaria al pago del ciento por ciento más sobre el salario ordinario.

Por otra parte las banderas feministas se ven colmadas al menos formalmente, en el «a.» 164 de la ley que a la letra previene: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".³⁴

En las reformas hechas al a 123 de la C, que fueron publicadas en el «DO» 31-X-74, se incluyó una declaración en la que se dijo que se consideran "de utilidad pública los servicios de guardería, así como cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los familiares de los trabajadores" («a.» 123, "A", «fr.» XXIX C.).

Ahora dicha fracción sufrió modificaciones pero conserva la finalidad esencial de utilidad pública por medio de diversos seguros (supra, página 59).

La «LFT» de 1931 consignaba en su texto, antes de dicha reforma constitucional, que en los establecimientos en donde laborasen más de

³⁴ Véase idem.

cincuenta mujeres, los patrones estaban obligados a establecer una guardería infantil, aclarándose a continuación que "en el reglamento respectivo se determinarían los casos en que se hiciese necesaria la guardería, las condiciones en que deben funcionar tales servicios y aquellos que necesariamente debe cubrir como mínimo" («a.» 110 «LFT» 1931), solo que dicho reglamento no llegó a publicarse.

En atención a estas disposiciones el legislador de 1970 dispuso que dichos servicios de guardería infantil tendrían que ser prestados, para mayor garantía, por el Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS), de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias («a.» 171 «LFT» 1970); disponiéndose en el «a.» 6o., transitorio que entre tanto el Seguro Social no se hiciera cargo de ellas, las ya instaladas en las empresas o establecimientos continuarían laborando en la forma que lo venían haciendo, bajo el control y responsabilidad patronal y ajustando su funcionamiento a las normas contractuales.

Estas disposiciones hicieron necesaria a su vez una reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) de 1973 para fijar como nueva obligación de los patrones un seguro de guarderías («a.» 11, «fr.» IV LSS), servicio que fue reglamentado en el c. VI de la propia ley y en el cual se aprecian las siguientes modalidades:

- a) el beneficio se otorga a la mujer trabajadora que no puede proporcionar a sus hijos cuidados maternos durante la jornada de trabajo, en la primera infancia;
- b) los servicios incluyen el aseo, la alimentación el cuidado de la salud, la educación y recreación de los hijos; c) estos servicios se proporcionarán a los hijos procreados por las trabajadoras, desde la edad de cuarenta y tres días

hasta cumplir cuatro años; d) los patrones cubrirán íntegramente la prima que corresponda para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio; e) en caso de que las empresas o establecimientos tengan instaladas guarderías, el IMSS celebrará convenios para que se continúen prestando en ellas los servicios; y la trabajadora que sea dada de baja del régimen de seguridad social, conservará durante cuatro semanas posteriores a dicha baja el derecho a las prestaciones de guardería infantil, y f) en algunos casos los servicios se han extendido, como ya indicamos, y los trabajadores viudos o divorciados y hasta los seis años de edad de los hijos («aa.» 184 y 193 LSS de 1973).

El IMSS formuló un proyecto de reglamento de guarderías, pero no fue publicado sino hasta el 30 de junio de 1997, en virtud de que era necesario fijar previamente los costos del servicio y su posible ampliación en el futuro, para precisar las obligaciones que habría de contraer y las cuotas que correspondería asignar a cada centro de trabajo, como ocurre tratándose de las cuotas patronales por concepto de riesgos profesionales.

Antes del reglamento, sin embargo, cada día fue mayor el número de contratos colectivos en los que se incluyeron cláusulas relacionadas con la obligación de prestar a los trabajadores el servicio de guardería infantil, careciendo en ese lapso el IMSS de capacidad económica y de locales apropiados para comprometerse a proporcionarlo. En estos casos y para cumplir con la obligación contractual, los patrones celebraron convenios con los sindicatos para la entrega de cantidades adicionales al salario que obran esta prestación, con el objeto de que en guarderías particulares o en albergues

especiales se cuidara a los menores durante la jornada de trabajo de sus madres o de su padre viudo o divorciado.³⁵

Observamos pues que en la primera Ley del IMSS de 1943 no se regulaba el servicio de guardería y es hasta las leyes de 1973 y 1995 que se le atiende. Desde ese momento es una obligación cien por cien patronal.

En la ley de 1973 son beneficiarias sólo las mujeres trabajadoras, pero en la de 1995 (entrada en vigor el 1° de enero de 1997), también los hombres viudos y los que tengan la custodia de sus hijos.

2.3.2. Ley vigente.

La actual Ley del IMSS regula el servicio de guardería infantil en su capítulo VII, "Del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales", en la sección primera denominada "Del Ramo de Guarderías", la cual comprende los artículos 201 a 207.

Para mayor claridad transcribimos a continuación el texto íntegro del capítulo VII de la Ley del Seguro Social y posteriormente vertimos algunos comentarios.

Texto.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

CAPITULO VII. DEL SEGURO DE GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

SECCION PRIMERA. DEL RAMO DE GUARDERIAS.

³⁵ Véase *ibidem*, DJ2K - 1317.

201.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del 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.

202.

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

203.

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.

204.

Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a

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

205.

Las madres aseguradas, o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

206.

Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

207.

Los asegurados a que se refiere esta sección y que sean dados de baja del régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

SECCION SEGUNDA. DEL RAMO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

208.

Las prestaciones sociales comprenden:

- I. Prestaciones sociales institucionales, y
- II. Prestaciones de solidaridad social.

209.

Las prestaciones sociales institucionales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a pensionados y jubilados mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud; mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con Instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal, Municipal, Entidades Privadas y Sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar .

Asimismo, el Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para pensionados y jubilados en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

210.

Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

I. Promoción de la salud difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación;

II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios;

III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda;

IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;

V. Regularización del estado civil;

VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores;

VII. Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo;

VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y,

IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

SECCION TERCERA. DEL REGIMEN FINANCIERO.

211.

El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

212.

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio.

213.

El Instituto podrá celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos, cuando reúnan los requisitos señalados en las disposiciones relativas.

SECCION CUARTA. DE LAS PRESTACIONES DE SOLIDARIDAD SOCIAL.

214.

Las prestaciones o servicios de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, en la forma y términos establecidos en los artículos 215 al 217 de esta Ley.

215.

El Instituto organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los que serán proporcionados exclusivamente en favor de los núcleos de población que por el propio estadio de desarrollo del país, constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

Queda facultado el Instituto para dictar las bases e instructivos a que se sujetarán estos servicios, pero, en todo caso, se coordinará con la Secretaría de Salud y demás instituciones de salud y seguridad social.

216.

El Instituto proporcionará el apoyo necesario a los servicios de solidaridad social que esta Ley le atribuye, sin perjuicio del eficaz otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y demás beneficiarios del régimen obligatorio.

217.

Las prestaciones de solidaridad social serán financiadas por la Federación y por los propios beneficiados.

Los beneficiados por estos servicios contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habiten y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo económico necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento en los términos de esta Ley.

Como observamos, los beneficiarios del ramo de guarderías son la mujer trabajadora y el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos. Ello implica que a la mujer se le otorga el papel de cuidadora de hijos, a diferencia del hombre, quien de ninguna manera tendrá que atender a sus descendientes pues a falta de mujer, disfrutaría la guardería. Lo anterior también evita que la madre de familia logre trabajar por la noche si no tiene con quien dejar a sus hijos, ya que no existen las guarderías nocturnas.

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

Además incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Serán proporcionados por el

Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.

Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

Los asegurados tienen la prestación durante las horas de su jornada de trabajo, que puede ser diurna, nocturna o mixta. Pero las mismas no son satisfechas por completo.

Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Los asegurados a que se refiere esta sección y que sean dados de baja del régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

La Ley del Seguro Social da las bases mínimas de lo que considera un seguro a favor de los trabajadores, dando un tratamiento desigual a los padres y a las madres, lo cual constituye un obstáculo para las últimas para obtener empleo por hacer preferible la contratación de un hombre para laborar, quien tiene quien le cuide a sus hijos, a saber, su esposa, la guardería si es viudo o divorciado o la guardería por su mujer; en tanto, las empleadas sólo tienen su propio servicio de guardería.

Tampoco se contempla que otros trabajadores pueden tener a su cargo a niños que no sean necesariamente sus hijos por motivo de la orfandad completa de los últimos. Ello se refleja en el reglamento de la ley.

Hablado de la falta de guardería nocturna, se evita que la madre soltera o el trabajador con custodia de sus hijos puedan acceder a un empleo durante este horario.

2.4. Reglamento para la prestación de los servicios de guardería.

El Reglamento para la prestación de los servicios de guardería, entrado en vigor el 1° de julio de 1997, establece la manera en que los beneficiarios pueden hacer efectivo su derecho al servicio de guardería infantil y los requisitos que deben cubrir éstos y las obligaciones de las autoridades para el cuidado y atención física, psíquica y social adecuada de los infantes.

Para mayor entendimiento primero transcribimos el texto íntegro del reglamento para luego realizar diversos apuntes.

Texto.

REGLAMENTO PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GUARDERÍA

Capítulo I: Generalidades.

1.

Los servicios de guardería, establecidos en la sección primera del capítulo VII de la Ley del Seguro Social, se regirán por lo dispuesto en el presente reglamento, así como por las políticas y normas de orden técnico, administrativo y médico, que dicte el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.

Para la aplicación de este reglamento se entenderá por:

I. Ley. La Ley del Seguro Social.

II. Instituto. El Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Reglamentos. Los emitidos por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades conferidas por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación a la Ley del Seguro Social y aquéllos que emita el Consejo Técnico del Instituto en uso de sus atribuciones.

IV. Trabajador. Se entenderá por el o los trabajadores, a la mujer trabajadora o al padre trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, cuando éstos no puedan proporcionarles cuidados durante su jornada de trabajo en la primera infancia y mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el capítulo VII, sección primera "del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales", que la Ley prevé.

3.

Quedarán protegidos por el ramo de guarderías las trabajadoras aseguradas del régimen obligatorio, así como aquellos trabajadores asegurados viudos o divorciados a quienes judicialmente se les hubiera confiado la guarda y custodia de sus hijos, mientras no contraigan matrimonio o entren en concubinato. Los asegurados que causen baja en el régimen obligatorio conservarán el derecho a las prestaciones que otorga el ramo de guarderías, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

4.

Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

5.

Los asegurados comprobarán la vigencia de su derecho al servicio de guardería, en los términos que establezca el reglamento correspondiente.

Capítulo II : De la prestación del servicio.

6.

La guardería infantil no es una unidad médica para los menores sino un servicio especial que comprende la guarda, custodia, aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los hijos de los asegurados.

7.

Para la prestación de los servicios, los asegurados mencionados en el artículo 3 de este reglamento, deberán inscribir personalmente a sus hijos conforme a la normatividad administrativa establecida por el Instituto y presentarán los documentos siguientes:

I. Del menor.

- a) Copia certificada y fotostática del acta de nacimiento.
- b) Comprobante de inscripción como beneficiario.
- c) Comprobante del examen médico de admisión efectuado por la unidad médica correspondiente.
- d) Cartilla nacional de vacunación actualizada de acuerdo a la edad, con los registros correspondientes de las vacunas aplicadas.
- e) Dos fotografías tamaño infantil

II. Del trabajador.

a) Comprobante de certificación de vigencia de derechos.

b) Constancia expedida por el patrón del asegurado, la cual deberá contener los datos siguientes:

Nombre o razón social, dirección, teléfono y registro patronal de la empresa, horario de trabajo, días de descanso, período vacacional y firma del patrón o de su representante. Esta constancia deberá tener fecha de expedición en un lapso no mayor a treinta días previos a la presentación de la misma.

c) Tres fotografías tamaño infantil.

d) Tres fotografías tamaño infantil de las personas autorizadas para recoger al menor en ausencia del trabajador. El número de personas autorizadas no excederá de tres, debiendo ser mayores de edad y preferentemente tener distinto domicilio entre sí. Además de los documentos anteriores deberán presentar:

III. Del trabajador viudo

a) Copia certificada del acta de defunción de la madre del menor.

IV. Del trabajador divorciado

a) Documento legal que compruebe que tiene la custodia del menor.

8.

Para los efectos del artículo 7, fracción I, inciso c) de este reglamento, a los menores se les practicarán los exámenes que en la unidad médica institucional correspondiente se estimen necesarios, sujetándose los mismos a las disposiciones y políticas que para el efecto señale el Instituto.

9.

Los servicios de guardería se prestarán durante la jornada de trabajo del asegurado y siempre dentro de los días y horas que administrativamente tenga señalados la guardería para la prestación del servicio.

En casos excepcionales y previa comprobación por parte del trabajador al personal autorizado de la guardería, se concederá un tiempo extraordinario que en ningún caso excederá de noventa minutos, para efecto de que el trabajador pueda recoger al menor.

10.

Las actividades que se realicen con los menores, se llevarán al cabo dentro de las instalaciones de la guardería, con excepción de aquéllas que conforme al programa educativo sea necesario realizar fuera de la unidad, en tal supuesto deberá avisarse previamente al trabajador quien podrá, en su caso, autorizar por escrito la salida del menor.

11.

El menor que no sea recogido dentro de los sesenta minutos posteriores al cierre de la guardería se considerará que ha sido abandonado, por lo que una vez agotadas las instancias de localización del trabajador o personas autorizadas, se procederá previa notificación de las autoridades de la guardería a los servicios jurídicos institucionales, a presentar al menor ante el Ministerio Público para iniciar el acta correspondiente.

12.

El trabajador o personas autorizadas para recoger a los menores se abstendrán de otorgar gratificaciones al personal de la guardería.

13.

La dirección de la guardería será responsable de la vigilancia en el cumplimiento de las normas técnicas o administrativas que rijan la prestación del servicio de guardería.

Capítulo III : De las obligaciones de los trabajadores.

14.

El derecho a los servicios de guardería queda sujeto a que el trabajador cumpla con las disposiciones del presente reglamento y demás normas que emita el Instituto.

15.

El trabajador o persona que éste autorice deberá permanecer en la guardería con el menor lactante los tres primeros días de su estancia en ésta. El incumplimiento a lo anterior, originará que el menor no ingrese a la guardería

16.

El trabajador deberá informar a la guardería, los cambios en sus días de descanso, vacaciones, número telefónico, domicilio, ubicación de su centro de trabajo, horario de labores o cualquier otro dato relacionado con las personas autorizadas para recoger al menor.

De igual manera el trabajador deberá avisar al personal de la guardería, todos aquellos datos relacionados con el menor, que desde el punto de vista biológico, psíquico o social, considere necesario que el personal de la guardería deba tener conocimiento.

Estos avisos deberán proporcionarse a más tardar el día hábil siguiente en que ocurran los hechos.

17.

El trabajador está obligado a observar las indicaciones de tipo médico-preventivo que se le hagan por parte del personal autorizado de la guardería, a fin de que los menores sean sometidos a exámenes médicos, en la forma y en los plazos que establezca el Instituto, dichos exámenes se realizarán en las unidades médicas institucionales que se les asignen o en la que estén adscritos.

18.

El trabajador o persona autorizada presentará al menor con sus artículos de uso personal en la cantidad y con las características que en la guardería se le indique. Los menores no llevarán ningún objeto que les pueda causar daño a su persona o a la de los otros menores, de igual manera no podrán llevar alimentos, alhajas o juguetes, permitiendo sólo el acceso de estos últimos, el día en que por el programa educativo se requieran.

19.

El trabajador o la persona autorizada informará diariamente al personal de la guardería, el estado de salud que observó el menor durante las últimas doce horas.

En caso de que se informe que el menor durante este lapso sufrió algún accidente o presentó alteraciones en su estado de salud, el trabajador o la persona autorizada deberá esperar el resultado del filtro sanitario que se haga para su aceptación o rechazo, en este último caso, el trabajador o la persona autorizada se encargarán de trasladar al menor a la unidad médica que le corresponda.

La omisión de proporcionar la información mencionada, en los párrafos precedentes, relevará en su caso, de responsabilidades al personal institucional.

20.

El trabajador deberá informar al personal de la guardería las causas que hayan originado las lesiones físicas que presente el menor y que hubieren sido detectadas por el personal de la misma en su recepción o durante su estancia. Dependiendo de la gravedad de las lesiones y en caso de que éstas se apreciaran reiteradamente en el cuerpo del menor, la dirección de la guardería tomará las medidas médicas, administrativas o legales que correspondan, solicitándose en este último caso el apoyo de los servicios jurídicos delegacionales.

21.

En el caso en que se deba administrar algún medicamento o alimento especial al menor durante su estancia en la guardería, el trabajador entregará la receta médica correspondiente al momento de presentar al menor en la guardería, misma que deberá tener fecha de expedición no mayor a siete días anteriores a su presentación, con el nombre, matrícula o número de cédula profesional y firma del médico responsable. La administración del medicamento o alimento especial será siempre a solicitud del trabajador en la forma que señale la receta respectiva y de acuerdo a los horarios establecidos en la guardería.

La falta de presentación de la receta médica para la administración de medicamentos o alimentos especiales al menor, será causa de su no admisión por ese día y así también cuando la receta prescriba la aplicación de

inyecciones, gotas óticas u oftálmicas, las cuales tengan que administrarse al menor durante su estancia en la guardería.

22.

El trabajador estará obligado a acudir a la guardería cuando sea requerida su presencia por motivos de salud del menor.

Tratándose de trámites administrativos, el trabajador o personas autorizadas deberán acudir a la guardería cuando se les requiera.

Asimismo el trabajador deberá participar activamente en los programas educativos y de integración familiar del menor.

23.

El trabajador deberá avisar con anticipación al personal de la guardería la inasistencia del menor a la misma, así como las causas que la motiven.

24.

Cuando el trabajador informe a la guardería la inasistencia del menor por padecer una enfermedad infectocontagiosa, para ser readmitido, el trabajador deberá presentar la hoja de valoración médica que le será proporcionada por el personal de la guardería, misma que deberá ser llenada por la unidad médica que le corresponda.

En caso de inasistencia del menor no justificada por más de ocho días, se presumirá la enfermedad del mismo, y para su readmisión se deberá seguir por parte del trabajador el trámite indicado en el párrafo anterior.

25.

Cuando el menor durante su estancia en la guardería requiera de atención médica de urgencia, será trasladado a la unidad médica correspondiente, por el personal de la guardería.

En este caso se informará al trabajador o personas autorizadas dicha situación, quienes tendrán la obligación de presentarse en dicha unidad médica para conocer el estado de salud del menor y permanecer con él.

El personal de la guardería que acompañe al menor a la unidad médica permanecerá con el menor hasta en tanto llegue el trabajador o personas autorizadas, las cuales se deberán identificar plenamente.

26.

Los menores sólo serán entregados al trabajador o a las personas autorizadas para recogerlos, previa exhibición de la credencial que en su oportunidad les fue expedida por la guardería.

27.

La pérdida de la credencial de identificación del trabajador o de las personas autorizadas para recoger al menor deberá ser comunicada por escrito en forma inmediata a la guardería, para su reposición.

28.

El trabajador o personas autorizadas se abstendrán de presentarse a recoger al menor a la guardería, bajo el influjo de bebidas embriagantes, drogas, enervantes o cualquier otra sustancia tóxica que altere su estado de conciencia.

Si se cumple el supuesto anterior, la dirección de la guardería se reserva la facultad de retener al menor hasta antes del cierre de la misma, lapso durante el cual el personal de la guardería agotará las instancias para localizar a otra

persona autorizada para recoger al menor y llegado el caso, procederá de acuerdo a lo establecido para el manejo del niño abandonado, mencionado en el artículo 11 de este reglamento. Independientemente de lo anterior, se aplicará en su caso, al trabajador las sanciones que sobre el particular se establecen en este cuerpo normativo.

29.

El trabajador procurará cumplir en su hogar con las indicaciones que, en materia de alimentación, cuidado de la salud y educación del menor, le haga el personal técnico responsable de los servicios de la guardería.

30.

El trabajador y personas autorizadas, así como el personal de la guardería, se conducirán en todo momento con respeto y cortesía a fin de mantener y estrechar la mutua relación en beneficio del menor usuario. Lo anterior sin perjuicio de las sanciones que en caso de proceder se pudieran aplicar.

Capítulo IV : De la suspensión de los servicios en las guarderías.

31.

La dependencia responsable de la operación de las guarderías en cada delegación podrá ordenar la suspensión temporal o indefinida de los servicios que presta una guardería, cuando se den las causas que se mencionan a continuación:

I. Cuando se detecte la existencia o la posibilidad de un padecimiento epidémico entre los menores, de tal manera que se haga indispensable aislar el

área que ocupa la guardería por el tiempo que los servicios médicos institucionales consideren necesario.

II. Cuando a juicio del Instituto sea necesario ejecutar obras de reparación, ampliación, remodelación o reacondicionamiento del inmueble que ocupa la guardería, durante las cuales sea imposible la prestación del servicio en condiciones normales para los menores o se ponga en riesgo su seguridad.

III. Cuando sobrevenga algún fenómeno natural, calamidad o causa operativa que impida la prestación del servicio.

CAPITULO V : De las sanciones y suspensiones.

32.

En caso de incumplimiento a lo establecido en este reglamento por parte del trabajador o de las personas autorizadas se aplicarán las sanciones siguientes:

I. Amonestación escrita, cuando el incumplimiento sea por violación a los artículos 5, 9, 12, 16, 17, 18, 22 párrafo segundo, 23 y 26.

II. Amonestación escrita con apercibimiento en el caso de incumplimiento a lo preceptuado por el artículo 19.

III. Suspensión temporal del servicio:

a) Un día cuando el incumplimiento se refiera a los artículos 22 párrafo primero y 25. De igual manera se sancionará a los casos de reincidencia señalados en la fracción I de este artículo cuando así proceda.

b) Tres días cuando el incumplimiento se refiera al artículo 30.

c) Diez días cuando el incumplimiento se refiera a los artículos 11 y 28.

IV. En caso de reincidir en el incumplimiento del artículo 30, previa investigación que se realice sobre el particular por el área delegacional responsable de guarderías, de ser procedente, ésta ordenará el cambio de guardería del menor.

33.

Además de las causas de suspensión temporal del servicio a que se refiere la fracción III del artículo anterior, también podrá suspenderse temporalmente éste por lo siguiente:

- I. Enfermedad transmisible, ya sea infecciosa o parasitaria.
- II. Presentar el menor algún trastorno físico o mental que ponga en peligro su integridad o la de los menores con los que conviva.
- III. Cuando el trabajador no cumpla con el programa de aplicación de vacunas del menor.

34.

La suspensión del servicio podrá ser indefinida por las causas siguientes:

- I. Cuando el menor presente algún padecimiento de tipo irreversible e incapacitante que requiera manejo y técnicas especializadas.
- II. Reincidencia en algunas de las causas que originaron una suspensión temporal por incumplimiento a lo preceptuado en los artículos 11 y 28 de este reglamento.

La suspensión indefinida será valorada y razonada por las áreas delegacionales responsables de guarderías y la de servicios jurídicos.

35.

En caso de suspensión del servicio se notificará personalmente y por escrito al trabajador especificando si la suspensión es temporal o indefinida y las causas que la originaron.

36.

En caso de no encontrarse de acuerdo el trabajador ante una sanción, la dependencia delegacional responsable del servicio de guarderías lo citará para que en un lapso no mayor a quince días contados a partir de la notificación a que se refiere el artículo precedente, el inconforme aporte los elementos de prueba que estime oportunos y se dicte la resolución administrativa que corresponda.

Durante este lapso, no se aplicará sanción alguna, hasta en tanto no se pronuncie resolución en el procedimiento administrativo antes descrito.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos de interés general o en aquéllos en que se pueda causar un perjuicio a los miembros integrantes de la guardería o a los menores que acuden a la misma, se aplicará de manera inmediata la sanción.

Contra el acuerdo que se emita con motivo de la aclaración, el trabajador podrá interponer el recurso de inconformidad a que se refiere el artículo 294 de la Ley, el que será sustanciado en la forma y términos que señale el reglamento respectivo.

En el reglamento se desarrollan adecuadamente los principios apuntados en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, pero se

sigue tratando desigualmente a hombres y mujeres porque sólo quedarán protegidos por el ramo de guarderías las trabajadoras aseguradas del régimen obligatorio, así como aquellos trabajadores asegurados viudos o divorciados a quienes judicialmente se les hubiera confiado la guarda y custodia de sus hijos, mientras no contraigan matrimonio o entren en concubinato.

Lo antes expuesto constituye un obstáculo para las mujeres para obtener empleo por hacer preferible la contratación de un hombre para laborar, quien tiene a su esposa, la guardería a su favor si es viudo o divorciado o la guardería en beneficio de su mujer para que le cuiden a sus hijos. Empero las empleadas sólo tienen su propio servicio de guardería.

Refiriéndonos a la falta de guardería nocturna, se dificulta o evita que la madre soltera o el trabajador con custodia de sus hijos puedan acceder a un empleo durante este horario, aunque en el reglamento no existe impedimento para implementarlo, al contrario, de la lectura de sus preceptos se infiere que la finalidad es que los trabajadores que no pueden cumplir directamente su obligación de cuidar y atender a sus hijos, lo hagan de modo indirecto por medio de la guardería de que son derechohabientes.

CAPÍTULO III

EL DERECHO A LAS GUARDERÍAS NOCTURNAS, EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

3.1. Bases jurídicas, sociales y económicas.

En este momento comenzamos a referir los argumentos relacionados a la estructura de la sociedad, entendida como unidad integrada por factores diversos que interactúan entre sí. La relación entre el derecho, la realidad social y la economía, es demasiado estrecha y el cambio de alguno de ellos modifica necesariamente a los demás.

Dispersión legislativa.

La mujer recibe una discriminación doble: primero por ser mujer y luego por ser trabajadora. La dispersión de leyes, que se duplican cada año, evita un marco jurídico común para lograr la necesaria unidad en el cambio legislativo y de prácticas sociales que permitan disminuir la doble discriminación de la mujer trabajadora.

Por ello la propuesta de unificación de las leyes en materia de trabajo y previsión social, evitando su proliferación y que se aproveche el desconocimiento de la ley para imponer prácticas y usos lesivos a los derechos, es requisito fundamental en la agenda del futuro.³⁶

Consideramos necesario ubicar el marco jurídico general en donde se

³⁶ Véase MEDICUS, Mundi. Op.cit., pp. 1-4.

desenvuelven las mujeres trabajadoras de México.

Error muy frecuente es omitir esta referencia, lo que redundaría en apreciaciones incorrectas o polémicas mal orientadas.

En México hay tres grandes sistemas legales que regulan la relación jurídica de trabajo; y los tres se desprenden y sustentan en el Artículo 123 Constitucional.

Primero el llamado Apartado "A" que regula la relación jurídica de trabajo de los trabajadores en general; después el Apartado "B" que regula la relación jurídica de trabajo entre las dependencias de los Poderes Federales y varias de las Instituciones que dependen del Gobierno Federal y sus trabajadores; Y por último, el bloque de legislaciones laborales Estatales de los Artículos 115 y 116 Constitucionales.

En términos muy generales y con cifras muy variables según la fuente de consulta que se utilice; se habla de que en el Apartado "A" se encuentran 10,000,000 de trabajadores; en el Apartado "B" 2,000,000; y afiliados a dos federaciones sindicales de empleados estatales y municipales, regidos por leyes laborales locales, 150,000 trabajadores. Siendo este último el sector con más expectativas de crecimiento, de acuerdo con las políticas laborales neoliberales de descentralización, federalización y municipalización.³⁷

Es útil saber que es en estos dos últimos sectores en donde se encuentran los más altos índices de sindicalización de mujeres trabajadoras, ya que integran más del 75% de los agremiados.³⁸

³⁷ Véase *Mujeres y hombres en México*. Ob. cit., pp. 63-66.

³⁸ Véase *idem*.

Ver la agenda a futuro relativa a las mujeres trabajadoras, implica ver las tendencias hacia donde evoluciona el derecho laboral mexicano.

Las leyes federales que integran la Legislación Laboral Federal en México son: cuatro leyes del Apartado "A" y cinco del Apartado "B".

Apartado "A"

-Ley en Materia de Trabajo:

Ley Federal del Trabajo.

-Ley en Materia de Previsión y Seguridad Social.

Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social.

-Ley en Materia de Vivienda para los Trabajadores.

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

-Ley en Materia de Retiro y Jubilaciones de los Trabajadores.

Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

(Ley del S.A.R que también rige para el Apartado "B").

Apartado "B"

- Leyes en materia de trabajo:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado 'B' del Artículo 123

(para los Trabajadores de los Bancos del Gobierno)-

-Leyes en Materia de Previsión y Seguridad Social.

Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

-Los trabajadores de los artículos 115 y 116 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De conformidad con la redacción actual de los artículos constitucionales 115 Fracción VIII y 116, Fracción V, que a la letra dicen:

Artículo 115.- Los Estados adoptarán para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes:

"VIII.- Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias".

Artículo 116.- El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio en Ejecutivo, Legislativo y judicial y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un sólo individuo.

"Los Poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas.

V.- Las relaciones de trabajo entre los Estados y los trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias; y"

Con 31 Estados y más de 2,500 municipios se posibilita la existencia de más de 2,500 leyes en materia de trabajo y más de 2,500 leyes en materia de seguridad y previsión social. Para este aparente absurdo, se está municipalizando a los trabajadores en los Estados. Situación que denuncian varios sindicatos del llamado Apartado "B".

Como antecedentes de la dispersión de leyes laborales y de seguridad social recordemos que la Revolución Mexicana enfrentó de 1910 a 1917 a las clases sociales de nuestro país. De este proceso revolucionario surgió contra la voluntad del auto denominado primer Jefe Constitucionalista Venustiano Carranza y su fracción, una Constitución Política que plasmaba derechos sociales que no convenían a los terratenientes y patronos, tan largamente amamantados por la dictadura "porfirista"; derechos sociales a los que el grupo "carrancista", desde un inicio pretendió nulificar. Pero ante la existencia de varias decenas de miles de campesinos y obreros armados se vio obligado coyunturalmente a aceptar las reivindicaciones reclamadas por las masas trabajadoras del campo y de la ciudad.

Estos derechos sociales plasmados fundamentalmente en los Artículos 3, 27 y 123 Constitucionales garantizaban entre otras el derecho del pueblo mexicano a la educación libre y laica a todos los niveles y gratuita para el nivel primaria (Artículo 30). Establecía para la nación la propiedad originaria de las

tierras y aguas de todo el país y los derechos de las comunidades campesinas organizadas de manera comunal o ejidal a poseer en común tierras y aguas, reintegrando las que les habían despojado los caciques, políticos, militares, iglesias y compañías extranjeras; y daba las bases mínimas de una legislación laboral y en especial de los derechos de asociación y huelga, mismos que habían sido duramente reprimidos por Venustiano Carranza y Alvaro Obregón a través de un decreto presidencial que castigaba con la pena de muerte a los trabajadores huelguistas.³⁹

Los derechos de la clase trabajadora mexicana al igual que los de sus hermanos trabajadores de otros países, no son fruto de los buenos deseos de los gobernantes o el cumplimiento de las promesas de los políticos, sino del ejercicio del poder colectivo de las asociaciones y sindicatos de trabajadores.

En la Constitución de febrero de 1917, el Artículo 123 dividido en treinta fracciones, estableció la base mínima de los derechos laborales de la clase trabajadora en general sin ningún distingo. Pero la perfidia de los gobernantes esperaba, para como lo expresa el jurista Alexandrov, el momento oportuno para obstaculizar su aplicación, encontrar trabas legales que justificaran su inexacta aplicación, modificar paulatinamente la legislación y en el momento oportuno, aprovechando una coyuntura favorable, las diferencias, y divisiones entre la clase trabajadora y las debilidades y propensión a los pactos de

³⁹ Véase GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Décimo séptima edición., Porrúa, México, 1990, p. 7.

colaboración de las burocracias sindicales para nulificarlas de manera definitiva.⁴⁰

El proceso legal para nulificar la legislación laboral en nuestro país data del día siguiente a la de la promulgación de la Constitución; ya que los órganos encargados de impartir justicia eran heredados en su mayoría de la caduca administración porfirista. Estos jueces y funcionarios habían sido educados en la ideología del servilismo hacia los dueños del poder y la riqueza y estaban acostumbrados al ingreso complementario extra proveniente de la corrupción y venta de la justicia.⁴¹

La Constitución Política de México en su redacción original sólo contemplaba al Artículo 123 para regular la relación jurídica de trabajo y la actual Constitución incluye además del 123 a los artículos 115 in fine y 116-V; y a través de la jurisprudencia está a punto de culminar el proceso de eliminar el derecho laboral del llamado Apartado "B" y sustituido por el Derecho Administrativo y en especial por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, los que violenta los derechos más elementales de la clase trabajadora.⁴²

Es indispensable apreciar las diferencias a nivel legal que tendría una trabajadora que laborara para un patrón particular y para una dependencia del gobierno. Ejemplo quien se desempeñara como secretaria (repcionista). Si a estas diferencias de norma jurídica laboral le agregamos las lógicas diferencias entre patrón y patrón, entenderemos parte del absurdo vigente actual.

⁴⁰ Ver autor citado *ibidem*, p. 13.

⁴¹ Véase DAVALOS Morales, José. *Tópicos Laborales*. Tercera edición., Porrúa, México, 2000, pp. 648-649.

⁴² Véase *ibidem*, pp. 666-667.

Una tarea para la agenda del futuro lo será establecer este comparativo entre las leyes laborales y de previsión y seguridad social de los llamados trabajadores de los artículos 115 y 116, situación que será titánica.

Esta tarea debe ser considerada ya que no es posible se sigan ahondando las diferencias en la regulación de las leyes. Ya no de las condiciones diferencias de patrón a patrón, sin que esta dispersión de normas y criterios jurídicos afecte a la trabajadora y se multiplique ésta por su condición de mujer.

Ciudadano que no conoce sus derechos, está expuesto a ser sorprendido. Es difícil en si que una trabajadora promedio conozca la Ley Federal del Trabajo y ahora con esta dispersión de leyes, se facilita la "conculcación" de sus derechos.

Nuestra investigación sólo subraya la problemática citada para señalar que un completo servicio de guarderías significaría un medio efectivo contra parte de las contrariedades derivadas de la dispersión legislativa sobre el trabajo de las mujeres.

Problemática laboral de la mujer.

Respecto a problemática social de la mujer dentro de la economía nacional, observemos que a lo largo de las últimas dos décadas se ha registrado:

- Un aumento del número de mujeres que tienen un empleo remunerado.
- Un cambio en el tipo de empleos que tienen las mujeres.

En efecto, cada vez más las mujeres tienen que trabajar (por motivos económicos) y desean hacerlo durante una larga parte de su vida (por motivos

de desempeño personal y para ejercer las calificaciones adquiridas en el estudio).

Las mujeres han entrado en nuevos sectores y empleos hasta ahora considerados como actividades tradicionalmente "masculinas".

Hay cada vez más mujeres en puestos de alta calificación técnica, de gestión y en puestos de dirección.

Ahora bien, aunque hayan cambiado muchas cosas para las trabajadoras, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo todavía no ha sido alcanzada en todos los casos. Las mujeres han tomado mayor conciencia de sus derechos, sin embargo, están todavía detenidas por obstáculos sociales, económicos y culturales. En la mayoría de los casos, las mujeres continúan asumiendo a la vez el cargo de las responsabilidades profesionales, lo que representa una doble carga de trabajo.

Además:

- Las mujeres suelen padecer relativamente más que los hombres de las presiones económicas actuales (innovaciones tecnológicas, ajuste estructural y cambios en el mercado de trabajo, desempleo) y con frecuencia se encuentran en empleos precarios (a medio tiempo, temporal, estacional o por subcontratos);

- La mayoría de las trabajadoras están todavía concentradas en ciertos tipos de puestos (por ejemplo: que requieren de pocas calificaciones, con limitadas posibilidades de progresar profesionalmente);

- Muchas mujeres siguen percibiendo salarios inferiores a los de sus colegas masculinos que hacen el mismo trabajo.

- De allí la necesidad de seguir promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo laboral.⁴³

Políticas internacionales y nacionales en pro del desarrollo

económico, jurídico y social de la mujer.

Una clara consecuencia del aumento de la participación de la mujer en las actividades económicas es la atención puesta por organizaciones internacionales como la OIT en las trabajadoras como factores productivos.

La igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el trabajo es el principio rector de la política de la OIT para el adelanto de la mujer y el mejoramiento de la condición de las trabajadoras en los Estados miembros de la OIT.

El tema de la igualdad se aborda desde tres perspectivas:

- Derechos Humanos. La igualdad es una cuestión de derechos humanos y un requisito indispensable para una verdadera democracia. Las mujeres representan la mitad de la población y más de un tercio de la fuerza de trabajo. Su derecho a la ciudadanía plena y a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo debe reflejarse claramente en todos los niveles de actividad.

- Justicia social. Una consecuencia de la igualdad es la disminución de la pobreza. Se logra a través del mejoramiento del acceso de la mujer al empleo y a la formación, del mejoramiento de las condiciones de trabajado y del mejoramiento de la protección social.

⁴³ Véase "*Perspectivas sobre mujer, trabajo y género*". Asociación Bancaria, XVI Congreso: La transformación del mercado global a través de la igualdad de la mujer. España, 1996, pp. 7-19.

- Desarrollo económico y social. La igualdad en el trabajo es un elemento del desarrollo económico y social, es importante fomentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión, impulsar su intervención en la configuración de políticas y prácticas de desarrollo y de trabajo que se ajusten al objetivo de la igualdad.⁴⁴

Los medios de acción de la OIT (que tiene como mandato Constitucional el promover una mayor justicia social en el mundo) son los siguientes:

- Las normas internacionales del trabajo. Son convenios y recomendaciones que enuncian principios aplicables en la legislación y la política nacionales de protección y promoción de las trabajadoras;

- La cooperación técnica. Son programas y proyectos en los cuales la OIT pone en práctica los principios de promoción de la igualdad. Se procura una igual participación de hombres y mujeres en estas actividades de cooperación técnica y en todos los campos de acción de la OIT;

- Los servicios de asesoría. Se brinda asesoría, a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en materia laboral incluyendo la promoción de la igualdad (por ejemplo, para la adopción de medidas encaminadas a reducir las discriminaciones y revisar la legislación y prácticas nacionales en el sentido de la igualdad);

- La investigación, documentación y divulgación de la información sobre temas de actualidad en el ámbito laboral (y en particular sobre la situación de las mujeres y el trabajo);

⁴⁴ Véase "*Derechos de la mujer trabajadora*". CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores), XI Congreso. México, 1998, pp. 32-33.

- El apoyo al diseño y a la aplicación de programas de formación profesional. Para la OIT, la formación de las mujeres es indispensable para su participación activa en la vida laboral así como en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a todos los niveles y;

- La participación en reuniones: la OIT fomenta la participación de un mayor número de mujeres en las delegaciones oficiales que participan en sus reuniones.⁴⁵

Es indispensable hacer mención de las normas internacionales del trabajo relativas a las mujeres.

Desde 1919, la OIT ha adoptado 172 Convenios y 179 Recomendaciones, que abarcan un amplio abanico de cuestiones en el trabajo. Estos instrumentos se aplican indistintamente a los hombres y a las mujeres, para que todas las personas gocen de los mismos derechos en el empleo y la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la seguridad y salud en el trabajo, y en todos los ámbitos laborales.

Además, la OIT ha adoptado algunas normas destinadas especialmente a las mujeres.

Desde su origen, la acción normativa de la OIT en esta esfera se ha inspirado en 2 objetivos:

- Proteger a las mujeres en contra de unas condiciones de trabajo demasiado penosas y,

- Garantizarles derechos iguales a los de los hombres.

⁴⁵ Véase *ibidem*, pp. 36-42.

Si bien, en los comienzos de la Organización se ha subrayado el primero de estos objetivos, la evolución actual está más bien dirigida a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer en el trabajo. Este cambio se ilustra por ejemplo en la revisión, en 1990, de las normas relativas a la prohibición del trabajo nocturno de la mujer en las empresas industriales.

Entonces, tenemos principalmente a dos tipos de normas relativas a las trabajadoras.

I. Normas de protección y,

II, Normas contra la discriminación.

Las normas de protección tienen como objetivo principal proteger a las mujeres en su función de reproducción, a las trabajadoras como madres de familia. Esta función puede verse amenazada por condiciones de trabajo malsanas o demasiado difíciles.

Este tipo de normas son las más antiguas en la OIT: ya en 1919 (fecha de la creación de la OIT tres de los instrumentos jurídicos que se adoptaron estaban vinculados especialmente a las mujeres:

El Convenio no. 3 sobre la protección de la maternidad.

El Convenio no. 4 relativo al trabajo nocturno de las mujeres.

La Recomendación no. 14 sobre la protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo. Esta última Recomendación, sugiere prohibir el empleo de las mujeres en ciertas operaciones industriales, por razón de los peligros que presentan para las mujeres desde el punto de vista de la maternidad.

Las normas contra la discriminación figuran en los Convenios y Recomendaciones siguientes:

El Convenio no. 100 y la Recomendación no. 90.

El Convenio no. 111.

El Convenio no. 156.

El Convenio no.100 sobre Igualdad de Oportunidad y Trato (1951) y la Recomendación no. 90 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

- El Convenio no.11 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) y la Recomendación no. 111. Estas son las normas más amplias. Definen en particular lo que es la discriminación:

"Cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. No obstante, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación: tampoco se consideran como discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones de la OIT."

Es preciso señalar que, aunque se hayan registrado mejoras para las mujeres en ciertos ámbitos laborales y sociales, persisten numerosas discriminaciones que la OIT señala, en relación con el Convenio no. 111 relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación:

. Discriminación en el empleo (sigue habiendo segregación para el acceso de las mujeres a ciertos tipos de empleo).

-Diferenciación en la valoración concedida a los puestos de trabajo (la mayor parte de las ocupaciones en las que dominan las mujeres se caracterizan por su baja categoría, su escasa remuneración y sus limitadas oportunidades de ascenso o de acceso a la formación).

-Diferencia de salarios: en muchos países, las mujeres siguen ganando menos que los hombres.

-Discriminación en la educación y la formación en muchos países el empleo de mujeres jóvenes, que frecuentemente superan a los hombres jóvenes en instrucción, sigue limitada por la falta de orientación general. A menudo, la formación profesional continúa basándose en las calificaciones consideradas "adecuadas" para las mujeres jóvenes.

. El Convenio no. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Es importante porque incluye nuevas disposiciones que promuevan la mayor participación de los hombres en las responsabilidades familiares y prevé por ejemplo, el establecimiento de licencias para padres de familia, guarderías para los hijos de todos los trabajadores, entre otras disposiciones.⁴⁶

En conclusión, diremos que para la OIT el tratamiento eficaz de los problemas persistentes que siguen encontrando las mujeres, así como de los desfases y los nuevos desafíos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en el mundo del trabajo, y la aceleración del ritmo de progreso exigen

⁴⁶ Véase *ibidem*, pp. 42-49.

la adopción y ejecución de una política integrada, amplia y proactiva a escala mundial, regional y nacional.

Esta política podría abarcar, por ejemplo, los aspectos siguientes:

- Un marco legislativo de apoyo, en el que se incluya la ratificación y aplicación de las normas del trabajo pertinentes;

- Políticas de mercado de trabajo activas, sensibles a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo;

- Políticas de formación basadas en la igualdad entre los sexos que presten atención a la diversificación y flexibilización de las calificaciones, en relación con las nuevas oportunidades de los mercados de trabajo;

- Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, la tecnología y los mercados;

- Mejorar la seguridad en el empleo, la remuneración y otras condiciones de trabajo para las mujeres;

- Adecuación de los sistemas de protección y seguridad social;

- Reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y adopción de otras medidas que permitan conciliar la actividad laboral de las mujeres con su función reproductora;

- Mayor movilización de las mujeres y participación en la toma de decisiones;

- Generación de una base conceptual y analítica de datos actualizados y sensibles al enfoque de género y sobre todo;

- Integrar en todas nuestras actividades la preocupación por atender, a los problemas específicos de la mujer trabajadora a fin de promover la igualdad.⁴⁷

Ejemplo de las políticas internacionales a favor de la integración plena de la mujer a la economía son las del Banco Mundial, que en su informe de 1993 señala que la manera más eficaz para mejorar algunos aspectos de la calidad de vida en las poblaciones, consiste en elevar el nivel de ingresos de los que viven en condiciones de extrema pobreza y que las políticas oficiales se orienten a promover la equidad y las inversiones principalmente en la educación de las niñas, promoviendo la igualdad de los derechos políticos y económicos de la mujer; lo cual obviamente difiere con los hechos consumados.⁴⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirma que las mujeres siguen trabajando más y cobrando menos, en países en vías de desarrollo las mujeres representan el 31% de la mano de obra formal, sin tomar en cuenta las actividades económicas no remuneradas. En Latinoamérica el 35% de las mujeres que trabajan perciben como promedio el 66% del salario con respecto al del hombre.⁴⁹

Esta visualización estadística del acceso de la mujer a la economía no ha tenido equiparación con mejoras proporcionales a sus condiciones laborales, lo cual deja entrever que la desigualdad sigue imperante desde las oportunidades laborales y los sueldos hasta el acceso a la toma de decisiones y a cargos directivos. Razones por las cuales las mujeres optan a menudo por su

⁴⁷ Véase *ibidem*, pp. 50-55.

⁴⁸ Véase MELLANO, Andrés. *El desafío de la globalización*. Centro sindical de comisiones obreras, España, 1998, p.19.

⁴⁹ Véase MEDICUS, Mundi. "La mujer en el tercer mundo". Infonundi. España. Marzo y abril 1996, pp. 13-15.

incorporación al sector laboral informal para poder mediar la subsistencia a través de sus ingresos.

Es precisamente en el terreno laboral donde se evidencia una de las figuras más claras de la segregación y discriminación que a través de la historia de occidente se ha dado salida a políticas y reglamentaciones que ponen a la mujer en otro plano no más allá del aspecto evolutivo e imperativo de la reproducción, de un cuerpo para otros y no para sí, donde la categoría jerarquizante del género como construcción social imprime una dirección, que lleva a una búsqueda inquisitivo del placer en todos los aspectos y de prestigio.⁵⁰

Debemos estar conscientes de acuerdo con Laurentis, que ha existido una asimetría que plantea la separación de las actividades (entendidas como trabajo y acceso al desarrollo laboral), por lo que se tendría que tener presente que la representación del género es una construcción, que no ha terminado y que ésta construcción a su vez, se ve afectada por la desconstrucción misma de la representación y práctica simbólica y legitimada del ideal de género tradicional. Por lo que hay que luchar a favor de una construcción sociocultural que contemple la concepción integral de género en toda esfera, que vaya en dirección a la democracia de igualdad ante la diferencia, que se ratifique por un consenso solidario y participativo entre hombres y mujeres, ponga como base a la equidad y logre en una mutua cooperación genérica ubicar al ser humano en el centro dentro del modelo de desarrollo político-económico, asegurando así

⁵⁰ Véase CAZÉS, Daniel. *La perspectiva de género*. CONAPO. México, 1998.

para cualquier individuo el tener acceso a oportunidades y derechos a una vida laboral en equidad genérica.⁵¹

Si nos referimos a México, resulta inevitable mencionar al proyecto neoliberal, que creó un espejismo en torno a las posibilidades de desarrollo del país, generando crisis de credibilidad política, que hasta el momento no se ha resuelto aunado al acelerado deterioro de las condiciones de vida de sectores populares y al incremento de la economía informal, opción la mayoría de las veces adoptada por las mujeres frente a la falta de oportunidades laborales y el subempleo en este sector estructurado para mediar la situación económica familiar. Donde los privilegios sociales de legitimación laboral (seguridad social y previsión social) no llegan al sector informal por lo que las mujeres son las que establecen amplias formas de vinculación afectiva o social como estrategias de sobrevivencia familiar: relaciones parentales, relaciones sociales y toma de decisiones.⁵²

Por estas razones entre otras tantas estadísticas, es que a las mujeres se les considera que sufren las peores consecuencias de los planes de ajuste, discriminación por edad, estado civil y gravidez, siendo las últimas en encontrar empleo y las primeras en ser despedidas, quienes la mayoría de las veces presentan doble o triple jornada de trabajo donde se incluyen las tareas domésticas, sin garantías de nada en el trabajo informal y en el trabajo formal, la inmensa mayoría con bajos sueldos y algunas tantas

⁵¹ Ver autor citado RAMOS ESCANDÓN, Cármen. *El Género en Perspectiva*. UAM, México, 1991, pp. 14-17.

⁵² Véase ROSALES, Héctor. *La ciudadanía y los proyectos culturales en la Ciudad de México*. UNAM, México, 1997, p. 43.

sufren el hostigamiento sexual.⁵³

Tal como lo hace patente la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su última visita realizada a nuestro país donde expone la delicada situación de los derechos de la mujer cuya PEA apenas alcanza el 32% sin tomar en cuenta las actividades económicas no remuneradas.⁵⁴

Asimismo, el informe sobre derechos humanos publicado por el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) coloca el índice de desarrollo humano en México en el Número 50 (CIDH 1998), a lo que se le aúna la afirmación que realizó el Banco Mundial en 1998 en que puso de manifiesto que la pobreza y la desigualdad en la sociedad mexicana alcanzaba "grados alarmantes".⁵⁵

En ese sentido lo explícito es hacer valer la Ley Federal del Trabajo, plantear programas de sensibilización con respecto a la perspectiva de género en funcionarios públicos y en la colectividad civil para comenzar a incidir en esferas microgrupales y familiares. Sin embargo, lo implícito es que la mujer que trabaja sufre discriminación lo cual es un hecho irrefutable, así como el de mediar con políticas de "la buena voluntad" por que no se ha llegado a crear una conciencia en las representaciones del constructor social de que la mujer tiene derechos y responsabilidades que debe conocer y tener un ejercicio constante de los mismos para lograr espacios y equiparación de oportunidades a partir de un principio de equidad, con el fin de crear condiciones

⁵³ Véase "*Perspectivas sobre mujer, trabajo y género*". Ob. cit., p. 25.

⁵⁴ Véase MEDICUS. Mundi. Ob. cit., p. 6.

⁵⁵ Véase "*El retroceso del PRI podría proporcionar los cambios necesarios*". La Jornada. Edición de Internet, 29 de junio de 1998.

que faciliten su incorporación personal y colectiva al trabajo y puedan desarrollar

plenamente su actual papel protagónico. Mismo que en cierta manera es fomentado por la crisis, que ha contribuido a modificar la idea de que el hogar no es el único espacio para la mujer, pero a la vez se le ataca porque se considera que su creciente inserción laboral remunerada trae consigo una crisis en los valores familiares, debido a que no hay una real distribución del trabajo y responsabilidades al interior de la familia.⁵⁶

Sin embargo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, estima fundamental la inserción y realce de la labor de la mujer como factor para el desarrollo de los sistemas económicos y políticos. Donde el Estado debe crear las condiciones necesarias para lograr esta meta y promover una participación más activa de las mujeres además del auto esfuerzo por que ellas mismas abran espacios. En esa conjunción gobierno y participación ciudadana buscarán una estabilidad genérica, que influya en las representaciones y prácticas sociales sobre lo laboral para hacer frente a los efectos económicos desintegradores y las crecientes desigualdades que llevan a la marginación social de la mayoría de la población nacional y en particular a la feminización de la pobreza.

De acuerdo con cifras presentada por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social en el Distrito Federal se calcula que en 1998 existió una PEA de 37 millones de personas, donde el 37.30% son mujeres. El fenómeno de la falta de empleos y el deterioro del salario mínimo y el deterioro

⁵⁶ Véase "*Derechos de la mujer trabajadora*". Ob. cit., pp. 56-58.

del salario mínimo real en los últimos 20 años ha perdido alrededor del 75% de su poder adquisitivo.⁵⁷

Los elementos discursivos antes mencionados son una variable de explicación de que la incursión de la mujer en esferas públicas es relativamente rápida y ha fomentado el ánimo de análisis de las relaciones de poder bajo la perspectiva de género, que pretenden ser explicativos del porqué se ha reconocido una política de equidad y género cuya meta es que la construcción social simbólica en los diversos niveles se apropie de la consciencia de género y sobre todo en torno a la igualdad en la diferencia de la mujer.

Héctor Rosales, manifiesta que las instituciones adoptaron acciones de prestigio social donde se incitaban, corregían y compensaban los aspectos de la desigualdad que se traducían nuevamente en un pluralismo tolerante pero cuyo fin último era volver al macroproyecto.⁵⁸

Rayra Rapp afirma que el capitalismo heredó la desigualdad social, la organización familiar patriarcal y un sistema legislativo con una fuerte discriminación sexual a favor de los hombres, donde sólo se acentuaron las diferencias a las que se suma la diversidad en diferentes momentos y lugares históricos de lo que se podría considerar como representaciones y prácticas genéricas que hacen ruido a la hora de plantear una teoría universal de la desigualdad, sin embargo, su uso contribuye a explicar la ideología de las culturas occidentales.⁵⁹

⁵⁷ Véase *Comercio en vía pública*. STPS. México, 1998, pp. 12-15.

⁵⁸ Véase ROSALES, Héctor. Ob. cit., p. 44.

⁵⁹ Véase RAPP REITER, Rayna. *El género en perspectiva*. UAM, México, 1991, pp.13-16.

Griselda Martínez y Rafael Montesinos, plantean la tesis de que la representación simbólica es otro canal donde se ejerce poder y que van cambiando en la medida en que se acoge una nueva construcción genérica, principalmente en la manera en como las mujeres defienden su plasticidad comportamental.⁶⁰

En efecto el proceso de simbolización genérica resulta de un reforzamiento continuo de la práctica entre hombres y mujeres, por lo que es difícil destruir los estereotipos que sumergen a la mujer a la esfera privada y al hombre en la esfera pública que se vierten una y otra vez a la macro esfera sociocultural y ésta nuevamente los remite tanto a los procesos de definición estructural como a la vida cotidiana individual; lo cual, en la realidad es necesario romper para hacer frente a los cambios de subsistencia familiar.

El conocimiento de los derechos y responsabilidades aunado al ejercicio de la ciudadanía y su autogestión, son una forma de disociar diversas posiciones estructurales y situacionales con respecto a la mujer trabajadora, pues se entiende este concepto de ciudadanía como un proceso de construcción de relaciones recíprocas e independientes, que inciden sobre el comportamiento humano e institucional de un complejo político pero que son sumamente heterogéneos al mezclar una serie de identidades y redes de representaciones simbólicas diferenciales, la mayoría confrontadas, dentro de las que se podrían rescatar tres claramente definidas.⁶¹

⁶⁰ Ver autores citados en ROSALES, Héctor. Ob. cit., p. 65.

⁶¹ Ver idem.

I. Las identidades históricas, que a través de las cuales, se ventilan diversas direcciones estructurales y situaciones de vida que generan conflictos que hay que solucionar.

II. La identidad del sujeto de conocimiento o epistémico, en la que se conjuntan individuos que cuentan con autoridad académica que la mayoría de las veces proporcionan elementos para entender y mediar representaciones simbólicas específicas diversas en el entorno ciudadano que se expresa en microgrupos, unidades familiares y el propio individuo. A su vez, se pueden subdividir por su impacto.

III. Las identidades populares, donde se visualizan los desniveles sociales generadores de tensiones y conflictos permanentes. Mismas que se pueden dividir por sus representaciones y prácticas internas.

Entre toda esta entramada de identidades políticas, epistémicas y populares encontramos a las mujeres que si bien quieren ser escuchadas y buscan espacios para su desarrollo, algunas más caen en un 'idealismo femenino' que implica dar por hecho que todo lo producido por mujeres es "bueno, lindo y bonito" perdiendo de vista que bajo esa visión tan radical se estará reproduciendo el viejo pero tan vigente estereotipo genérico que se pretende modificar, a lo que se le suma (como ya se ha comentado antes) la pérdida de credibilidad política y no un consenso solidario y participativo entre hombres y mujeres, que ponga como base a la equidad y logre dar una mutua cooperación, simbolizando al ser humano como agente y/o actor que tiene vulnerabilidad

y derechos mismos que deben de asumirse en cualquier modelo de desarrollo político y económico.⁶²

La seguridad social como instrumento para lograr

la igualdad entre los géneros.

En cuanto a las instrumentos jurídicos a favor de los individuos, afirmamos que la seguridad social, en ese avance de la solidaridad colectiva, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana (asistenciales, clínicos, económicos, sociales, culturales, deportivos, etc.).

La seguridad social, en su acepción moderna, descarta la idea privativa consistente en considerar "la culpa" del trabajador en la producción del riesgo y la consiguiente exoneración del propietario de los medios de producción. Hoy se reconoce que la economía genera el riesgo, que éste es socialmente creado y sus consecuencias deben ser socialmente compartidas. Resultaría injustificable exculpar a la clase patronal, creadora real del riesgo.

Javier Moreno Padilla relata sumariamente los momentos decisivos de la seguridad social y presenta algunos antecedentes, En la antigüedad la caridad era un mecanismo de incipientes alcances para protegerse de los riesgos. La colonización española trajo a los dominios ultramarinos algunas instituciones protectoras de la salud y del salario: las mutualidades, las cajas de ahorro, etc. La explosión demográfica y el avance tecnológico del maquinismo tuvieron como contrapartida el avance sociológico de la organización obrera. Así como

⁶² Ver *ibidem*, pp. 68-70.

surgen las instituciones del derecho colectivo del trabajo (sindicato, huelga y contrato colectivo), se hacen necesarias nuevas medidas protectoras de la salud en el trabajo y fuera de él, que coadyuven a un desarrollo integral de la clase laborante y su familia.⁶³

William Beveridge lanza hacia 1940 su famoso Plan Básico de Seguridad Social, pero desde 1883 Bismarck, "Canciller de Hierro", ya había establecido en Alemania un seguro de enfermedades y accidentes de trabajo. El c. XIV del Tratado de Versalles también se ocupó de esta materia. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948) se preocupa en dos «aa.» (22 y 25), por "los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural".⁶⁴

Si se otorgan prestaciones sociales de forma similar a hombres y mujeres trabajadoras se evita la discriminación de éstas y se procura la igualdad entre ambos. Sólo se requiere una protección especial para la mujer que esté a punto de ser madre porque sus capacidades físicas e intelectuales deben estar enfocadas a su hijo para el beneficio final de toda la sociedad al contribuir a la estabilidad y desarrollo eficientes de su célula básica (la familia). Los descansos pre y postnatales son una muestra clara de dichas "prestaciones no igualitarias".

⁶³ Ver autor citado en *Enciclopedia de México*. Tomo XII, edición especial de 1987, editorial CEEMSA, México, 1988, pp. 7253-7255.

⁶⁴ Ver autor citado en *Diccionario Jurídico 2000*. Ob. cit. DJ2K - 1485.

En cambio afirmamos que casi todos los demás seguros y servicios sociales, dentro de los cuales hallamos a las guarderías, necesitan ser disfrutados por todos los trabajadores simplemente por su condición de asalariados.

Importancia del servicio de guarderías infantiles nocturnas.

De lo expuesto en este apartado, se hace manifiesto que la discriminación que sufren las mujeres como factor productivo es un fenómeno existente en cualquier país del orbe y por ello los gobiernos deben poner especial atención en el otorgamiento y vigilancia de derechos a favor de las mujeres pues a ellas les cuesta mayor esfuerzo realizar actividades remuneradas por su papel de madres –que requiere bastante tiempo y energías- y por la competencia desigual con los hombres –causada por la filosofía neoliberal que las considera menos eficientes que ellos- por los puestos de trabajo.

Por resolver dicha problemática la mejor herramienta es una legislación justa y congruente con la realidad social de la diferencia entre géneros, que llene las lagunas legales, proteja completamente el ejercicio de los derechos de la mujer y prevea la implementación de los medios indispensables para la obtención de todas las prestaciones de seguridad social.

Las circunstancias descritas al principio del presente inciso vuelven esencial el servicio de guardería para la mujer que requiere trabajar. Respecto a ello, Edgar Robledo Santiago aborda el tema de las guarderías y reflexiona sobre la importancia de su función:

Estimada compañera:

He leído con especial atención tu carta en donde me hablas de la delicada responsabilidad que tienen sobre sus espaldas los trabajadores que laboran en las estancias de bienestar infantil, ya que ellos manejan lo más preciado de una sociedad, como son los niños, en quienes todos fincamos muchas esperanzas para el porvenir.

En efecto, has tocado un tema no solamente interesante sino bastante delicado, pues todos sabemos que los niños son los seres más valiosos y admirables de la vida. Como padres concedemos a nuestros hijos un valor incomparable, constituyen la razón de nuestro existir, son los objetivos supremos de nuestro quehacer cotidiano, por ellos cualquier sacrificio es poco.

Has señalado una gran verdad al referirte a la delicada misión que tienen nuestras estancias de bienestar infantil, porque a ellas confían los padres lo más preciado de sus afectos. Conscientes de esta responsabilidad coincidimos contigo en que debe darse a estos centros la mejor organización para que los niños disfruten de un ambiente de afecto, de camaradería y de efectiva convivencia solidaria.

Ahora bien, debemos reflexionar en el sentido de que las responsabilidades deben ser compartidas con los padres, pues el hecho de que los dejen al amparo de una "guardería" no quiere decir que se olviden de sus obligaciones primarias.

Las estancias de bienestar infantil cumplen una elevada función social, fundamentalmente educativa, si consideramos a la educación como creadora de normas de conducta y forjadora de mejores niveles de vida, pero debe aclararse que esta función es solamente complementaria, pues los maestros en esencia son los maestros de la vida, es decir los padres. Sería impropio que una institución pretendiera suplantar o sustituir a la madre, a la familia, que son, indiscutiblemente, los pilares más vigorosos donde el niño forja su más sólida personalidad, donde el niño alimenta su pequeño ser con el amor sublime y sincero de sus padres.

Nadie ni nada puede sustituir a la sublimidad de la madre y nada ni nadie puede igualarla en responsabilidad frente a sus hijos. Puede ser muy eficaz la organización de una estancia de bienestar infantil, pueden ser muy efectivos sus programas por que obedecen a un plan científico, pero nada puede estar mejor organizado que el corazón de una madre para atender a su hijo y ningún programa puede ser tan penetrante como el que lleva el sentimiento maternal, pues la madre con su ternura y comprensión puede penetrar más fácilmente al espíritu del producto de sus entrañas.

Hemos dicho y sostenemos que las estancias de bienestar infantil o "guarderías", como tradicionalmente se les ha llamado, no son sitios para guardar niños, son verdaderos centros de convivencia infantil que deben utilizarse para ayudar a la mujer que trabaja, a la que ocupa su tiempo en buscar el sustento para su familia. Por eso somos los primeros en lamentar que no hayan tantas estancias de bienestar infantil como las requieren las necesidades crecientes de nuestra época, por eso nos duele no poder servir a quien verdaderamente lo necesitan.

Esta demanda es ya nacional, en todas partes y con justa razón, se nos solicitan estos servicios, por lo que creemos necesario buscar los medios y recursos indispensables para aplicarlos progresivamente. Así el ISSSTE se hará sentir más cerca al corazón de nuestras compañeras servidoras del Estado.

Te saluda con afecto tu seguro servidor y amigo.⁶⁵

Situación y perspectivas jurídicas del servicio
de guarderías infantiles nocturnas.

Específicamente, en cuanto a las guarderías infantiles nocturnas hay tres problemas evidentes:

⁶⁵ ROBLEDOS SANTIAGO, Edgar. *Epistolario de la seguridad social*. S.e., México, 1976, pp. 163-165.

1. La Ley del Seguro Social y el reglamento pertinente contemplan de modo tácito el derecho de ciertos trabajadores al servicio de guarderías cualquiera que fuere su horario de labores, pero no está implementado por las noches a pesar de la necesidad actual o futura de las madres trabajadoras. Ello puede ser un obstáculo infranqueable para laborar en el lapso nocturno, lo que no sucedería con sus maridos quienes las dejarían al cuidado de los niños, por lo que las posibles trabajadoras tendrían altas probabilidades de ser discriminadas para obtener esos empleos.
2. Si existiesen las guarderías nocturnas, serían beneficiarias de las mismas sólo las trabajadoras y los hombres asalariados "que no tengan esposa para que les cuide a los hijos", presentándose así la desigualdad entre los géneros; evitarla es una preocupación de la OIT y los Estados del mundo en vías del desarrollo económico, político y social, por ello deben disfrutarlas todos los trabajadores. Este problema existe actualmente en el servicio que se presta durante la mañana y la tarde.
3. En la guardería establecida hasta hoy, tampoco se contempla que, en caso de muerte o incapacidad de los padres, otros parientes del menor podrían tener su patria potestad (como los abuelos) o su custodia (como los hermanos) y requerirían el servicio para la atención y cuidado del infante. Lo señalado se extendería al posible servicio nocturno.

Por lo expuesto en el presente apartado consideramos que las guarderías infantiles nocturnas serían una herramienta efectiva contra la discriminación laboral de las mujeres y a favor de la igualdad, la justicia social y el desarrollo económico y político entre los habitantes de las naciones.

3.2. Bases psicológicas, biológicas y de salud.

En este momento referimos las características de la fase infantil de los seres humanos, la cual construye los pilares de su desarrollo físico, mental, emocional y su integración en el medio social. Las guarderías infantiles deben, de manera forzosa, contribuir adecuadamente a éstos propósitos porque sustituyen a los progenitores que no pueden cuidar a sus hijos por compromisos laborales, durante el horario en que funcionan. He ahí su importancia ostensible.

Infancia.

La etapa comprendida desde el nacimiento hasta la pubertad recibe el nombre de infancia. Tradicionalmente ha sido dividida en tres periodos: lactancia, que abarca del nacimiento al año de edad y debe su nombre a la alimentación, preferentemente láctea, que la caracteriza; preescolar, hasta los 5 años de edad; y escolar, hasta los 12 ó 13 años en que aparecen las primeras manifestaciones corporales de acción de las hormonas sexuales. En la infancia, particularmente durante la lactancia y el periodo preescolar, se realiza el desarrollo de diferentes procesos que en conjunto reciben el nombre de desarrollo psicomotor.

La importancia de la infancia como etapa de desarrollo radica en que durante ella se establecen las bases de estructuración de la personalidad. El recién nacido es totalmente dependiente y requiere del cuidado de un adulto, generalmente la madre, para la satisfacción de todas sus necesidades. La dependencia es tan fuerte que es incapaz de distinguir entre él mismo y su madre y las necesidades que experimenta son tanto a nivel físico como emocional, de ahí que en esta etapa deban considerarse los aspectos de desarrollo motor y los de psicológico. Ambos deben cubrirse con el mismo cuidado, para lo cual es necesario la adecuada preparación de los padres.⁶⁶

Concepto de desarrollo

Se llama **desarrollo** a los cambios producidos en los seres humanos durante su vida. Estos cambios siguen una secuencia predecible y son el resultado de los procesos de maduración del sistema nervioso central y de la interacción del niño con su medio.

El desarrollo consta de un aspecto motor y uno psicológico, pero ambos son paralelos hasta alcanzar la maduración, la cual permite al ser humano una conducta con características adultas y dirigida hacia objetivos concretos.

Desarrollo motor.

El desarrollo motor comprende todos aquellos cambios producidos por la maduración del tejido nervioso, mismos que permiten al niño interactuar cada vez más con su medio. Cuando nace el infante cuenta sólo con movimientos

⁶⁶ Véase ROQUE, Paloma. *Higiene mental*. Publicaciones Cultural, México, 1995, p. 61.

reflejos y a los tres meses ya es capaz de sujetar la cabeza y dirigir la mirada hacia estímulos que le interesan. Entre los seis y ocho meses puede sentarse solo y gatear, a los 13 ya puede desplazarse en bipedestación y cuenta con un número importante de movimientos voluntarios que realiza gradualmente con mayor coordinación.

Al nacer, el niño posee una serie de reflejos a partir de los cuales se construye la inteligencia sensorio-motora. Los más importantes son el reflejo de Moro, el de succión, el de deglución y el de prensión.

- El reflejo de Moro consiste en la extensión de los brazos y arqueado del tronco, seguida de la flexión de los antebrazos sobre los brazos y de las piernas sobre los muslos y éstos sobre el abdomen (actitud letal adoptado bruscamente), como respuesta inmediata al perder sostén o ante un estímulo táctil, luminoso o auditivo más o menos intenso, Su presencia es importante porque indica que los otros reflejos también están presentes y que el bebé puede ser alimentado normalmente,

- El reflejo de succión es la respuesta que presenta el lactante ante un estímulo oral y que le permite alimentarse al chupar el pezón o el chupón del biberón. Por extensión, succiona cualquier objeto que llegue a su boca, ya sea su propio pulgar, chupón o cualquier juguete.

- El reflejo de deglución permite al recién nacido tragar los alimentos que percibe en la cavidad oral. Actuando en concordancia con el reflejo de succión completa el proceso voluntario de alimentación.

- Mediante el reflejo de prensión el niño sujeta fuertemente los objetos que

siente en la palma de la mano y lo mantiene de esta manera, a menos que alguna otra persona lo retire.

El desarrollo psicológico se refiere a los cambios tanto cualitativos como cuantitativos que se producen en la forma de pensar y de resolver problemas, de relacionarse con otros individuos y de sentir afecto durante la ontogénesis.

Es el resultado de la compleja interacción entre la dotación genética del individuo, su propia actividad, sus oportunidades de aprendizaje, el medio social y cultural en que se desenvuelve y sus relaciones efectivas y motivacionales.

En el desarrollo psicológico interesa la percepción, atención y memoria; la evolución de la inteligencia sensorio-motora; el apego y socialización y el lenguaje.⁶⁷

Percepción, atención y memoria.

Los neonatos pasan la mayor parte del día durmiendo, pero en los breves momentos en que están despiertos y no tienen demasiado hambre o están inquietos se pueden observar sus capacidades de atención, percepción y memoria.

El recién nacido puede ver aunque su agudeza visual y la acomodación son menores que en el niño mayor. Distinguen entre diferentes estímulos poniendo mayor atención en unos y prefiriendo los móviles a los estáticos. La percepción de la forma, color y tamaño de los objetos parece ser

⁶⁷ Véase *ibidem*, pp. 62-63.

más tardía y requiere de cierto aprendizaje.

A partir de los tres meses discriminan las caras y responden con una sonrisa, aunque es hasta los cinco meses que las distinguen, así como sus expresiones, diferenciando las de ira, miedo y sorpresa. A los siete meses reacciona con temor ante un rostro extraño.

Diversos estudios han comprobado que a partir de los siete meses de vida intrauterino, el feto es capaz de oír. Desde los primeros días de nacido es sensible a patrones acústicos semejantes al lenguaje humano y reaccionan específicamente con respuestas motoras finas; reconoce la voz materna a partir de etapas muy tempranas.⁶⁸

Evolución de la inteligencia sensorio motora.

La evolución de la inteligencia sensorio-motora abarca desde el nacimiento al año y medio o dos años de edad. Jean Piaget dividió este periodo en seis etapas, a lo largo de las cuales el niño pasa de un nivel puramente reflejo con una indiferenciación entre su yo y el mundo exterior, a ser capaz de organizar sus acciones sensoriomotoras en su ambiente inmediato y a distinguir los objetos de las acciones que él mismo realiza sobre ellas. Estas etapas son:

- **Consolidación de los reflejos** presentes en el momento de nacimiento que se completa a los dos meses.

- **Reacciones circulares primarias.** Abarca de los dos a los cuatro meses.

En ella, los reflejos se alteran en función de la experiencia y es probable que el niño forme sus propios hábitos o esquemas de conducta en relación con

⁶⁸ Véase *ibidem*, p. 63.

su propio cuerpo.

Al hablar de reacciones circulares, Piaget se refiere a la tendencia que muestra el niño de repetir las acciones que le parecen interesantes, formando así, mediante asimilación y acomodación, sus primeros esquemas de conducta.

Durante estas dos etapas el bebé es incapaz de diferenciar entre él mismo y el mundo exterior, entre los objetos y las sensaciones que le producen cuando las ve, oye o chupa. Si dejó de ver el objeto, éste deja de existir para él.

- **Reacciones circulares secundarias.** Comprende de los cuatro a los nueve meses de edad; el niño se interesa más por los objetos que por su propio cuerpo y como ya consigue coordinar la mano con la visión, realiza una constante exploración de los objetos bajo control visual.

También puede repetir las acciones que casualmente ha llevado a cabo sobre los objetos y empezar a copiar las acciones de otras personas siempre que pueda controlar visualmente la imitación.

La coordinación entre prensión y visión y el desarrollo del control postural presentan avances en la construcción de un mundo de objetos independientes de su propia acción.

- Otra subetapa va de los nueve a los doce meses; en esta las reacciones circulares secundarias se coordinan entre sí formando nuevas conductas las cuales ya son **intencionales e inteligentes**. También empieza a reconocer situaciones mediante señales, es capaz de imitar movimientos y modelos nuevos, siempre y cuando el modelo esté presente cuando lo imita.

- **Reacciones circulares terciarias**, Alrededor del año y medio, el niño puede realizar una verdadera experimentación sobre cualquier objeto que caiga en sus manos y es capaz de resolver problemas mediante ensayo-error. La imitación se hace cada vez más activa y deliberada. A partir de los doce meses ya puede caminar, lo cual le permite seguir el desplazamiento de los objetos en el espacio.

- Entre el año y medio y los dos años termina el periodo sensorio-motor porque el niño puede representarse las cosas ausentes mediante **imágenes mentales**. De esta manera empieza a utilizar nuevos medios para solucionar problemas y realizar imitaciones diferidas. También empieza a utilizar instrumentos simbólicos en el juego y a comunicarse mediante los signos lingüísticos que le proporciona su cultura.⁶⁹

Apego y socialización.

Las relaciones que establece el bebé con los adultos de su alrededor, particularmente con su madre, son la base para el desarrollo de las relaciones sociales y efectivas futuras. Las relaciones con la madre reciben el nombre de **apego** e impulsan al niño a estar unido con ella en tiempo y espacio. Constituye un vínculo primario, el cual en las condiciones adecuadas, desencadena una serie de conductas preprogramadas que tienen valor adaptativo para la supervivencia del individuo y, por tanto, de la especie, como el procurar contacto corporal a través de la succión, la prensión, el reflejo de

⁶⁹ Véase *ibidem*, pp. 63-64.

Moro, etc., que siendo reflejos en un principio, poco a poco se van haciendo intencionales y con tendencia a prestar atención a estímulos y señales de comunicación sociales, como la sonrisa y el llanto.

Aunque lo habitual es que la figura de apego sea la madre, en condiciones diferentes puede ser otra persona. De hecho, es probable que sea más de una persona con quien el niño establece relaciones que le representan otras figuras de apego.

Las conductos del niño actúan en forma sincrónica con las de los adultos, quienes también tienden a establecer contacto corporal y a mantener el contacto visual con el bebé, dándole afecto a través del aseo y de la alimentación.

El apego está totalmente formado a los siete meses. La privación afectivo tiene efectos devastadores; Spitz demostró que los bebés aislados en una institución mostraban graves problemas, no sólo en el desarrollo afectivo, sino también en el crecimiento físico y en la susceptibilidad a contraer enfermedades.⁷⁰

Lenguaje.

Entre el año y medio y los cinco años de edad, en promedio, el niño aprende el lenguaje de su comunidad. Para esto es necesario que se cumplan determinadas condiciones en el ambiente, principalmente en el núcleo familiar.

⁷⁰ Véase *ibidem*, p. 64.

Los antecedentes del lenguaje se establecen en el periodo sensorio-motor porque ya existe comunicación entre el bebé y sus figuras de apego, obteniendo conocimientos fonológicos, cognitivos y comunicativos que preparan el terreno para la adquisición del lenguaje. Por ejemplo, la madre suele hablarle al niño en respuesta a sus balbuceos, lo cual constituye una forma de comunicación entre ambos.

Aproximadamente al año de edad, el niño articula sus primeras palabras acompañadas de señales que van dirigidas a hacerse entender. Los adultos también desarrollan habilidades para facilitar la comunicación y comprender el lenguaje infantil, así como para adaptar su propio lenguaje a la capacidad del niño.

A los 18 meses el niño puede verbalizar frases de dos palabras. A los cinco años el lenguaje del niño está casi completo y lo utiliza como herramienta para progresar en otros aspectos del desarrollo. Conforme avanza, tanto en el aspecto cognitivo como en el lingüístico, aumenta la capacidad para usar estas habilidades socialmente y con fines de comunicación.

De los dos a los siete años se completa el desarrollo del sistema cognitivo, pues utiliza cada vez más símbolos que contribuyen a incrementar su capacidad de comunicación y una lógica incipiente. Se observa un progreso enorme en el desarrollo del lenguaje, tanto con fines de comprensión como de hacerse entender. Esto tiene gran importancia porque da lugar a la interacción del niño con su medio, de manera que él también puede ejercer influencia sobre sus interlocutores al establecer relaciones activas con ellos, al mismo tiempo que adquiere gradualmente la capacidad para controlar su propia

conducta, inhibiendo las actitudes inadecuadas y favoreciendo las que causan agrado en los adultos con quienes convive.

En esta etapa, el niño advierte cierto sentido de las constancias y consistencias de carácter cualitativo, pero aún no cuantitativo, Uno de los experimentos clásicos de Piaget pone esto de manifiesto: se le presentan al niño dos vasos iguales, llenos de agua al mismo nivel; uno de ellos se vacía en otro vaso más ancho y bajo. El niño afirmará que la cantidad ha variado, aunque reconoce que la calidad del líquido es la misma. La reacción es igual si se vacía el contenido en un vaso más alto y delgado.

Las relaciones que establece el bebé con sus padres son la plataforma para el desarrollo de las relaciones sociales y efectivas futuras.⁷¹

Características del pensamiento en el preescolar.

Si se compara al niño de cinco años con el de siete u ocho, se aprecian diferencias en el pensamiento, que tienen gran significado en el desarrollo. Esta etapa recibe el nombre de **preoperacional** y precede al operacional de la siguiente etapa. Sus características son:

- El niño menor de siete años se deja llevar por las apariencias percibidas más que por la realidad que puede inferirse de ellas. Sus juicios son **perceptivos**, en lugar de **conceptuales**. Esta característica explica la ausencia de la conservación de la cantidad en el experimento de los vasos, en que el niño es incapaz de inferir lo que hay detrás del cambio de apariencia.

⁷¹ Véase *ibidem*, p. 65.

- El niño antes de los siete años suele centrarse un solo aspecto de la realidad, es decir, puede percibir la altura del vaso diferente o su forma, pero es incapaz de inferir que la cantidad la misma porque no se ha añadido más agua.

Como consecuencia de esto, el **egocentrismo** es característico de esta etapa. El niño no puede disociar entre su punto de vista y el de los demás, entre lo subjetivo y lo objetivo, entre los hechos reales y los supuestos. Esto ocurre porque ignora que existen otros puntos de vista, no por egoísmo, porque no hay voluntad de pensar en sí mismo, sino por incapacidad intelectual para pensar de otra manera.

- En el pensamiento anterior a los siete años predominan los **estados frente a las transformaciones**, como si en la mente del niño estuvieran ausentes los procesos dinámicos. Lo relevante al pensar en un problema es la situación perceptiva que en un momento dado puede comprobar, sin considerar el proceso que ha dado lugar a la misma,

- El pensamiento preoperacional se caracteriza por ser **irreversible frente a lo reversible** de las operaciones. El niño menor de siete años no pone de manifiesto la posibilidad de pensar que una acción presente una opuesta, es decir, la misma acción ejecutada en sentido inverso.

A partir de los siete años el niño ya es capaz de realizar operaciones, es decir, acciones interiorizadas, reversibles y coordinadas en sistemas de conjuntos. La capacidad de reversibilidad de; pensamiento le permite la superación del punto de vista propio como único existente y la adquisición de un criterio cuantitativo, con los cuales posee procedimientos sistemáticos y procesos para organizar y, en consecuencia, entender la realidad

más tangible y cercana a él.

Todas éstas son operaciones concretas, las abstractas sólo podrá realizarlas hasta iniciar la adolescencia (entre los siete y los once años). Mediante las operaciones abstractas podrá clasificar objetos con diferentes criterios de semejanza, ordenarlos según sus diferencias y comprender qué aspectos de un fenómeno varían y cuáles permanecen ante una transformación.⁷²

Desarrollo social.

Incluye como bases el apego, el juego, la adquisición de la identidad sexual, el desarrollo de la conciencia moral, las relaciones de amistad y la comprensión infantil de las transacciones económicas. El aspecto social se refiere a todo lo que implica intercambio entre una persona y las demás; **socialización** es el proceso de incorporación de una persona a la sociedad.

En los primeros años de vida, las relaciones sociales se limitan a las personas que el niño tiene cerca, es decir que integran su núcleo familiar, pero poco a poco se va ampliando a nuevas personas, grupos e instituciones.

Es necesario considerar la estrecha relación que guarda el desarrollo social con el desarrollo cognitivo, el cual proporciona las herramientas intelectuales individuales que dan un matiz especial a las relaciones con los demás. En la evolución social de la persona interviene el desarrollo de conductas, sentimientos y sistemas conceptuales que permiten interpretar experiencias, la construcción de conocimientos sociales, proceso por el cual los

⁷² Véase *ibidem*, p. 66.

individuos generan maneras de comprender el mundo social en sus distintos ámbitos cuando realiza inferencias y elabora teorías. El desarrollo social no es un proceso de incorporación pasivo de normas de conductas y de conocimientos precedentes del medio social, sino que es el resultado de una interacción dinámica entre el niño y su medio.⁷³

Desarrollo psicológico.

El desarrollo psicológico se lleva a cabo en un marco específico y bajo determinadas condiciones individuales al cubrir las diferentes etapas del crecimiento y desarrollo, de manera que las experiencias que el individuo va acumulando, aunado a su manera particular de responder ante ellas, van moldeando su personalidad hasta alcanzar la madurez en todas las esferas, lo cual ocurre después de la adolescencia,

Durante el primer año de vida, en la lactancia, el niño obtiene placer al llevarse objetos a la boca porque su primera fuente de satisfacción consistió en calmar la molesta sensación de hambre. En esta etapa es incapaz de diferenciar o establecer límites entre él mismo y su madre, forma una unidad simbiótica con ella, la cual se extenderá hasta aproximadamente el año de edad en que el desarrollo neurológico le permite desplazarse por sí mismo e inspeccionar el mundo que lo rodea.

Entre los dieciocho y veinticuatro meses, su vocabulario se amplía y empieza a comunicarse. La adquisición del lenguaje, como de muchas actividades, está determinada por la cantidad de estímulos que recibe; mientras

⁷³ Véase *ibidem*, pp. 66-67.

mayores sean las oportunidades de escuchar cómo hablan quienes lo rodean, mayores serán las probabilidades de aprender a hablar más rápido y a utilizar el lenguaje en forma apropiada.

El control de esfínteres se logra hasta los 18 o 24 meses de edad, en promedio, ya que es necesario la mielinización de los nervios que lo controlan, En general, primero se integra el control del esfínter anal, es decir la capacitación del niño para avisar cuando siente deseos de evacuar el intestino. El control del esfínter vesical toma un poco más de tiempo. Generalmente, a los dos años el niño es capaz de mantenerse seco, aunque aún puede perder el control del esfínter de la vejiga cuando está jugando o entretenido.

Al término del primer año se empieza a disolver la unidad simbólica con la madre y en el transcurso del segundo año se inicia la identificación con el padre del mismo sexo. Freud llamó a esta etapa fase edípica del desarrollo. En ella, y como consecuencia de la identificación, el principal objeto amoroso es el padre del sexo opuesto mientras que crea rivalidad con el del mismo sexo. La superación de esta etapa da entrada a la fase de latencia,

Durante los años siguientes el niño extiende sus relaciones del hogar a la comunidad, equipado con una confianza y habilidades motoras, perceptivas y sociales básicas, con las cuales estará mejor capacitado para enfrentarse al mundo externo; y aunque sigue dependiendo de las condiciones del hogar, éste debe constituir el lugar donde pueda refugiarse de las tensiones originados de las actividades que realiza fuera de él y de las dificultades que encuentra al intentar integrarse con otros niños y a las demandas de la escuela.

En resumen, al alcanzar la edad escolar, el niño sano debe contar con la confianza y seguridad que le han dado sus padres, las cuales serán de gran utilidad cuando tenga que afrontar las tensiones originadas por su integración a la vida escolar. La sobreprotección materno favorece formas infantiles de exigencia y agresión con los cuales el niño espera que se le complazca en todo; serán un obstáculo en el proceso de socialización. Por otro lado, una madre dominante y posesiva impedirá que el niño vaya ganando independencia y exteriorice sus puntos de vista, con lo cual acumulará resentimiento y tendencia a la sumisión.

Ambas condiciones son antecedentes frecuentes de trastornos de la personalidad o de psicopatología. Los patrones de conducta aprendidos en las primeras etapas del desarrollo, tienden a persistir y a extenderse en las etapas subsecuentes y hacia los diferentes núcleos sociales. Aunque el niño amplie gradualmente sus actividades, dependerá todavía, durante mucho tiempo, de las condiciones prevalecientes en el hogar y de la dinámica familiar, de manera que cuando éstos constituyen una fuente importante de ansiedad, él se verá obligado a utilizar todos sus mecanismos de ajuste o adaptativos para disminuir la tensión emocional y mantener su autoestima. Si su constitución no es muy fuerte, las tensiones continúan o no se da la posibilidad de modificar las condiciones del hogar, es probable que la personalidad no pueda desarrollarse fuerte y sanamente.

Ningún trastorno mental aparece en forma repentina, existen antecedentes en la conducta que pueden ser considerados prepatogénicos y que en un número importante de casos no son detectados. Además, es difícil

que los padres acepten que existe desorganización familiar, mal trato infantil o simplemente actitudes que pueden perturbar al niño. Por ejemplo, es más fácil que los padres soliciten ayuda ante un hijo rebelde al cual no pueden controlar, que ante un hijo sumiso y callado que tiende a aislarse sin ocasionarles problemas. Sin embargo, ambas actitudes se alejan de la **conducta normal** y es probable que deba ser mayor motivo de preocupación la segunda de ellas.⁷⁴

Alteraciones de la conducta de los niños.

Debido a la inmadurez de la personalidad y a que las situaciones causantes de tensión son muy diferentes en los niños, las alteraciones de la conducta se manifiestan de manera particular en la infancia. Además, los niños son dependientes de sus padres y aunque en términos generales esto constituye un factor favorecedor, cuando los padres son inmoderos o incapaces de fomentar sentimientos de autoconfianza y de autoestima en sus hijos, suelen aparecer manifestaciones de la tensión emocional que dichas carencias generan.

En la mente infantil, las **manifestaciones de ansiedad** pueden ir dirigidas a obtener mayor atención de los padres o a disminuir la tensión emocional y la sensación de rechazo o inadecuación que experimentan. A menudo son desproporcionados con respecto a la magnitud del estímulo que las genera, de menor duración que en etapas posteriores y sin relación con la causa directa. Los niños son, con mucho, más vulnerables al rechazo y necesitan muestras de afecto y aprobación con mayor frecuencia e intensidad porque su tolerancia a la frustración es mucho menor que en los adolescentes y en los adultos.

⁷⁴ Véase *ibidem*, pp. 67-68.

Las manifestaciones más frecuentes de ansiedad en la infancia son:

- **Hiperquinesia** Se caracteriza por una marcada dificultad para fijar la atención, movilidad continua, dificultad para seguir instrucciones y obedecer órdenes y, en consecuencia, problemas de conducta y aprendizaje.

- **Trastorno antisocial.** los niños con este trastorno se muestran hostiles, son desobedientes, agresivos física y verbalmente y destructivos. Tienden a mentir, robar y participar en actos de vandalismo. En general, disfrutan todas aquellas actividades por medio de las cuales pueden agredir física o moralmente a otras personas, suelen ser crueles con los animales y con los niños más pequeños.

- **Autismo.** Se manifiesta a muy temprana edad, con frecuencia en la lactancia. Son niños que se muestran distantes, responden muy poco a los estímulos de; medio e ignoran a otras personas, incluyendo sus padres. El lenguaje se desarrolla en forma muy precaria.

- **Aislamiento.** Todos los niños muestran, en ocasiones, la tendencia a tener compañeros imaginarios de juegos, pero también disfrutan de la compañía de otros niños y la alternativa de socializar y competir con ellos a través de los juegos. Cuando el aislamiento es la pauta habitual de conducta y se acompaña de miedo hacia lo irreal, hipersensibilidad, inseguridad persistente, alteraciones de; sueño y renuencia a asistir a la escuela y a relacionarse con otros niños, el aislamiento constituye una manifestación de ansiedad y sentimiento de inadecuación en el niño.

El tartamudeo, enuresis, encopresis, sonambulismo, onicofagia, presencia de tics y los terrores nocturnos son manifestaciones que pueden presentarse aisladas o integradas con otras alteraciones. Cuando se presentan aisladas

generalmente son manifestaciones temporales ante una situación concreto que produce mayor tensión de la que el niño puede manejar, en particular si la situación en el hogar es inadecuada, desorganizada o los padres no han podido satisfacer la necesidad de seguridad emocional; desaparecen al suprimir la situación específica que generó la tensión. Sin embargo, son manifestaciones a las que debe prestarse atención y encontrar la causa porque los regaños y castigos sólo consiguen aumentar la tensión y los sentimientos de inadecuación del niño.⁷⁵

La salud del infante.

En este momento referiremos los cuidados esenciales que debe observar cualquier persona que tenga la responsabilidad de cuidar a un niño durante su primera infancia.

Higiene posnatal.

No bien el niño acaba de nacer se le aspiran las secreciones de nariz y boca para asegurar la respiración y se efectúa una revisión general para detectar cualquier anomalía.

Si se trata de un niño se debe verificar que los testículos se encuentren en el escroto y que el prepucio se pueda recorrer para dejar libre al glande; si esto último no es posible, presenta fimosis y se recomienda practicar una operación sencilla llamada circuncisión. Antes de salir de la sala de expulsión, el recién nacido debe identificarse con una pulsera y por medio de sus huellas plantaras.

⁷⁵ Véase *ibidem*, p. 69.

Debe permanecer en un ambiente tibio, se baña con agua tibia y jabón; el funículo (cordón) umbilical se liga con una cinta especial y se protege con gasa estéril para evitar que se infecte; días después se seca y se desprende solo.

Para protegerle los ojos de la oftalmía gonocócica se le aplican dos gotas de nitrato de plata al 1% en los ojos y después se lava con suero fisiológico o se aplica argirol al 10% o algún antibiótico. Este procedimiento recibe el nombre de método de Credé.

La alimentación al seno materno es de gran importancia porque al principio el recién nacido toma el calostro, un líquido amarillento que contiene anticuerpos. La leche materna es más fácil de digerir, está a la temperatura ideal, libre de microorganismos. La lactancia favorece la recuperación de la madre y la relación afectiva de ésta con el hijo.

Antes de amamantar, la madre debe asearse los pezones con agua tibia y jabón y cambiarle el pañal. Después, debe mantener al recién nacido en posición vertical, apoyado sobre su cuerpo, para facilitar la erucción.

El recién nacido debe asearse diariamente, usar ropa cómoda y alimentarse aproximadamente cada tres horas.

Si la madre no tiene suficiente leche, deberá complementar la alimentación con leche artificial, pero debe tener cuidado de lavar y hervir todos los utensilios que utilice, preparar la fórmula con agua hervida y alimentar al recién nacido cada cuatro horas, porque este tipo de leche es más difícil de digerir. El pediatra indica las cantidades que debe utilizar. El recién nacido es capaz de recibir y dar afecto y de relacionarse; esta relación y el hecho de sentirse amado y deseado son vitales para construir sus sentimientos de

seguridad y confianza en sí mismo, así como su capacidad para relacionarse adecuadamente con los demás.

Después del primer mes, el niño recibe el nombre de lactante.

Durante los primeros tres años debe asistir con periodicidad al servicio médico porque es muy importante vigilar su crecimiento y desarrollo, su alimentación y la prevención de enfermedades transmisibles por medio de la inmunización.

En cada país existen tablas referentes al peso y la estatura, aunque en términos generales el niño aumenta seis kilos de peso en el primer año, tres kilos en el segundo y después dos kilos por año.

La talla aumenta aproximadamente 20 cm en el primer año, 12 en el segundo, 8 durante el tercero, 6 durante el cuarto y después 5 cm respectivamente por año, aunque se deben tomar en consideración la raza, el sexo y la herencia.

En cuanto a su desarrollo, el niño sostiene su cabeza entre los dos y tres meses, se mantiene sentado en su silla a los seis, se sostiene de pie, apoyándose en los muebles, a los nueve meses y camina solo a los 15 meses.

Aunque el niño debe alimentarse con leche materna durante el primer año en los climas calurosos debe además tomar agua o té hervidos y a partir de los cuatro meses es necesario que empiece a comer otros alimentos y líquidos como frutas o verduras peladas y hechas puré, recién preparados, después de la leche.

La correspondencia entre los hechos y las palabras de sus padres ayudan al niño a adquirir una sensación de seguridad, a entender qué puede esperarse

de las personas en las relaciones humanas y a desarrollar un sentido claro de lo que está bien o está mal.

Desde los primeros meses necesita oír palabras, recibir caricias y sonrisas, que se le escuche y se le estimule a responder con sentidos y movimientos.

Como el niño aprende a través de la acción, a medida que crece necesita gozar de libertad para explorar y jugar. El juego favorece el desarrollo de las habilidades físicas, mentales y sociales, entre las cuales se encuentra la capacidad de hablar y de caminar.

Para estimular la creatividad, los materiales de los juguetes deben ser sencillos.⁷⁶

Inmunizaciones.

Si el niño se encuentra en buenas condiciones de salud, al nacer debe recibir la primera dosis de vacuna antipoliomielítica, que, como su nombre indica, protege de la poliomielitis y la vacuna contra la tuberculosis.

A los dos meses debe recibir su primera vacuna contra la difteria, la tos ferina y el tétanos, que se administran conjuntamente en la vacuna "triple" o DPT y una dosis contra la poliomielitis, que es tomada.

A los cuatro meses recibe la segunda dosis de DPT y otra contra la poliomielitis.

A los seis meses se debe dar la tercera dosis de DPT y otra contra la

⁷⁶ Véase HIGASHIDA, Bertha. *Educación para la salud*. Mc Graw-Hill, México, 1995. pp. 212-214.

A los seis meses se debe dar la tercera dosis de DPT y otra contra la poliomielitis.

Entre los nueve y 12 meses se vacuna contra el sarampión.

La vacuna DPT se refuerza a los dos y cuatro años de edad. En cambio la vacuna contra la polio se refuerza durante los días nacionales de vacunación.

Si el niño se vacunó contra el sarampión antes del año, se debe revacunar a los seis años.

Después de los seis años es conveniente que se continúe vacunando contra el tétanos. Las mujeres deben vacunarse durante el embarazo, al final de éste, para que sus hijos nazcan protegidos contra esta enfermedad.⁷⁷

Prevención de accidentes en el hogar.

Entre los niños de uno a cuatro años son muy frecuentes los accidentes en el hogar, de donde resulta muy importante aplicar medidas preventivas.

Para evitar las quemaduras, hay que tener cuidado con el uso de velas y veladoras cuando los niños están solos, los mangos de las cacerolas deben quedar hacia el fondo de la estufa, se debe cuidar que los niños no se acerquen a ésta o jueguen mientras se hierva o cueza algún alimento. Los cerillos y encendedores se deben guardar lejos de su alcance y si se va a usar tina para el baño hay que agregar el agua caliente después de la fría.

Bastan unos minutos para que un niño pequeño se ahogue en la tina de baño, por lo que jamás se les debe dejar solos. Asimismo, si hay algún

⁷⁷ Véase *ibidem*, p. 214.

depósito de agua siempre debe estar tapado.

Es aconsejable revisar constantemente las instalaciones eléctricas y proteger los contactos.

Las caídas son muy frecuentes y se facilitan cuando hay escaleras inadecuadas, sin pasamanos, objetos sueltos en el piso, o éste es muy resbaloso o está mojado. Hay que vigilar que las alfombras y las duelas estén fijadas. De igual manera, un niño pequeño no debe dejarse solo en la cama porque se puede caer.

Para evitar los envenenamientos, las sustancias tóxicas que se utilizan para la limpieza deben guardarse lejos del alcance de los niños y jamás deben colocarse en envases de refresco. Los medicamentos con aspecto de dulce deben quedar también fuera de su alcance.

En muchos casos se guardan armas de fuego, pero hay que tener la certeza de que el sitio es inaccesible para los niños.⁷⁸

Higiene escolar.

El niño permanece varias horas en la escuela, de modo que las instalaciones necesitan estar bien iluminadas y ventiladas, evitando las corrientes de aire, y si la iluminación natural no es suficiente se recurre al empleo de luz artificial.

Los servicios sanitarios deben ser suficientes y estar limpios.

En muchas ocasiones el escolar adquiere una postura viciosa porque el mobiliario no es proporcional a su tamaño. Es necesario recordar que los pies deben descansar en el suelo, la espalda debe guardar postura recta y que la distancia entre ambos ojos y el papel debe ser de 30

⁷⁸ Véase *ibidem*, pp. 214-215.

centímetros.

Todas las escuelas deben disponer de un servicio médico que detecte a tiempo problemas de agudeza visual, auditiva, caries dental, anemia, deficiencias nutritivas y de desarrollo, además de que brinde los primeros auxilios en caso de accidentes.

Los profesores deben continuar inculcando los hábitos de higiene que debieron empezar a formarse en el hogar y, en caso necesario, orientar a los escolares.

Para que el aprendizaje sea mayor, se recomienda alternar el estudio con la actividad física y actividades de tipo cultural como la música y la pintura.⁷⁹

En suma, el desarrollo del menor requiere la atención y cuidado conjunto de los aspectos físicos, psíquicos y emocionales del ser humano, los cuales dependen del esfuerzo compuesto de cada miembro del grupo familiar y del personal especializado que labore en las instituciones que otorguen prestaciones sociales (guarderías, escuelas, hospitales, etc.).

Así queda de manifiesto la importancia de la guardería para el beneficio del menor quien en un futuro podrá dar toda esa capacidad corporal, mental y ética en beneficio de la colectividad.

⁷⁹ Véase *ibidem*, p. 215.

3.3. Consideraciones económicas y legales.

Las guarderías infantiles son una prerrogativa en dos ámbitos de sistemática jurídica: la laboral y la de seguridad social. En esta última pretende el beneficio de un miembro de la clase trabajadora (la madre y, a veces, el padre de familia) y de otro de la sociedad en general (el infante). Por otro lado, en el derecho del trabajo procura la protección a la maternidad de las empleadas.

El derecho y la política internacionales señalan la necesidad de conseguir la igualdad entre los géneros, evitar la discriminación de las mujeres y lograr la justicia social en todos los aspectos. En el ámbito laboral la correcta regulación del derecho a las guarderías y la creación fáctica de las nocturnas, coadyuvarían en la consecución de parte de éstos fines.

Como prestación laboral el patrón cumple su obligación de dar el servicio de guardería a sus empleados de manera directa en su propio local o pagando a un establecimiento público o privado especializado para que cuide de los infantes.

Las prestaciones del derecho de la seguridad social se otorgan en dinero, en especie o en servicios. Los últimos son prestados casi totalmente por alguna institución de seguridad social a través de la aportación económica de patrones, sujetos beneficiarios y gobierno federal.

La guardería pertenece a los servicios, los cuales participan uniformemente de tres elementos: el estructural, el funcional y el ideológico. El estructural se integra por los elementos materiales y económicos como son, entre otros, el local, alimentos, medicinas, instrumental de salud,

mobiliario, aparatos eléctricos, papelería y juguetes.

El funcional son los recursos humanos, es decir, trabajadores sociales, educadores, psicólogos o médicos.

El ideológico es el bienestar de los niños, de las mujeres y de ciertos hombres que por su horario de trabajo no puedan cuidar y atender a sus hijos. Sin embargo debe ayudar no sólo a los anteriores, sino a todos los trabajadores que tengan la obligación jurídica de atender a algún infante.

La normatividad legal y reglamentaria para prestar el servicio es adecuado para el cuidado y atención de los infantes en los ámbitos físico, mental y emocional. Mas es necesario extenderlo hasta la edad de seis años que es la edad en que los niños entran, por lo regular, a la educación primaria. De lo contrario esos dos años de diferencia pueden generar dificultades para quienes deban de cuidarlos si se carece de la guardería.

Por otro lado tanto la rama laboral como la de seguridad social regulan de modo insuficiente la titularidad del derecho a las guarderías. La primera delega en la segunda este rubro, lo cual es conveniente por su integración a esta especialidad jurídica, pero adolece del defecto de no considerarla como prestación general sino como especial únicamente para las madres trabajadoras. Como consecuencia de lo que precede, el derecho de la seguridad social trata desigualmente a los trabajadores de acuerdo a su sexo ya que sólo prevé que las mujeres y ciertos hombres obtengan el servicio para sus hijos y no considera a otras personas que, sin ser los padres, tengan necesidad de la prestación para los infantes bajo su patria potestad o su custodia.

La guardería debe considerarse como prestación general y no como especial ya que la naturaleza de su función no es proteger a la mujer durante su embarazo (aunque las nuevas necesidades laborales femeninas hayan dado origen al servicio), sino permitir que sus derechohabientes cumplan con el deber de cuidar y atender a sus hijos durante su horario de labores por medio del servicio social expresado.

Desde el enfoque del derecho de la seguridad social, la finalidad primaria del seguro de guarderías es cubrir el riesgo de ciertos sujetos laborales de no poder cuidar adecuadamente a sus hijos por motivos laborales. Pero la meta secundaria que se expresa al leer sus normas es la de mantener el bienestar actual y conseguir el desarrollo futuro del menor. También por esta razón debe abarcar hasta su ingreso a la escuela primaria.

La incorrecta perspectiva legal referida conlleva consecuencias negativas para ciertos trabajadores que no lograrán acceder a un trabajo por no contar con una persona confiable para que les auxilie en la labor de atender y cuidar a los niños que, sean o no sus hijos, estén bajo su tutela jurídica, o verán mermado su salario al pagar por una guardería privada.

Refiriéndonos a las mujeres que pretendan laborar durante la noche participarán de la problemática apuntada en el punto anterior, pues no existen actualmente las guarderías nocturnas y estarían obligadas a cuidar de la familia durante la noche mientras su marido trabaja.

Por otro lado, si se diera el caso de su establecimiento pero sin corregir la mencionada desigualdad en la titularidad del servicio, también se verían en desventaja con los hombres para acceder a ese tipo de empleos si

consideramos que los patrones no las preferirán a ellas para darles el puesto, quienes sólo contarían con su propio derecho a la multicitada prestación, sino a los varones, debido a que un hombre siempre tendría la facilidad de que le cuiden a sus hijos a través de su esposa cuando ella no trabaje, de la guardería a favor de su mujer cuando ella trabaje o de la guardería a su favor que como padre de familia viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos le correspondería.

El derecho a las guarderías nocturnas está plasmado en términos generales en la Ley del Seguro Social y su reglamento que señalan que lo tendrán las madres y determinados padres durante su horario de trabajo —el cual, según la Ley Federal del Trabajo, puede ser diurno, nocturno o mixto. Por tanto, consideramos que no existe impedimento jurídico para prestarlo por la noche y que la insuficiencia en la titularidad de la prestación investigada obedece a motivos sociales y económicos. Los unos porque el papel histórico de la mujer en la colectividad indica que le corresponde ser el “pilar” de la familia y que su deber es atender en primera instancia y todo el tiempo necesario a sus hijos o a ciertos parientes (por ejemplo, hermanos, nietos, sobrinos, hijastros, ahijados) y la legislación comentada sigue tal ideología. Los otros debido a que la seguridad social sufre de innumerables problemas que provienen en gran parte de deficiencias presupuestarias las cuales dificultan el otorgamiento a todos los trabajadores con independencia de la consideración su género o parentesco con el menor.

Para resolver los problemas expuestos se requiere establecer el servicio por la noche y corregir las lagunas legales de la titularidad del servicio.

Creemos que el problema económico no es tan grave si consideramos que las guarderías nocturnas se financiarían con el mismo porcentaje que se cobra a los patrones para cubrir el seguro de guarderías y prestaciones sociales (1% sobre el salario base de cotización). Además el gasto sólo consistiría en pago de personal dada la disponibilidad de los locales destinados al servicio diurno y del mobiliario de trabajo esencial. Tendrían que contratarse elementos de seguridad para vigilar los locales pero, en contraparte, el personal necesario sería menor que para los otros turnos porque también existen menos personas laborando por la noche.

Evidentemente esos empleados nocturnos cobrarían un sueldo que antes no devengaban y generarían a su vez todo o parte del dinero necesario para establecer el servicio por la noche.

En caso de faltar recursos, debe existir un esfuerzo gubernamental por conseguirlos dada la importancia de la prestación expresada. Resultaría injusto el cobro extra a patrones o trabajadores al observar que el derecho a las guarderías nocturnas esta previsto de forma tácita en nuestras leyes sociales.

Respecto a las dificultades derivadas de la ideología tradicional difundida en amplio porcentaje de los miembros de la sociedad con respecto al rol materno de la mujer, mismo que se refleja en la insuficiencias legales sobre la titularidad del servicio por tratar desigualmente a los trabajadores según su sexo y no considerar la necesidad de otros sujetos que tengan a su cargo al menor aunque no sea su hijo, es necesario que el poder legislativo entienda que la guardería es una prestación tendiente al mejoramiento de las condiciones de vida tanto de los trabajadores que por causas de su horario de

trabajo no puedan cuidar y atender de modo eficiente a los menores bajo su responsabilidad jurídica permanente, como de los propios infantes que requieren esas atenciones sin importar si habitan con sus padres u otros parientes por ser huérfanos y si dichos adultos son mujeres, hombres viudos u hombres divorciados con la custodia de sus hijos.

3.4. Propuesta de establecimiento de guarderías infantiles nocturnas.

La creación de las guarderías infantiles nocturnas es indispensable para el beneficio económico, político y social del sector laboral femenil. Lo anterior sin olvidar que otros pocos trabajadores —en comparación con las primeras— también obtendrían facilidades, a saber, padres de familia sin importar su estado civil y parientes consanguíneos o civiles del menor.

El establecer el servicio propuesto producirá efectos positivos en muchos aspectos. En la economía de las familias la madre podrá ganar dinero extra al no tener el impedimento que representa la obligación de atender y cuidar a sus hijos. En la sociedad ella accederá al mismo papel de proveedor que posee el hombre y se le considerará con igual capacidad. En el derecho las normas se ajustarán a la realidad sobre la igualdad genérica, existiendo una mayor justicia social y desapareciendo las causas de su discriminación laboral. En el menor el servicio contribuirá de forma eficiente a la conservación de su bienestar psicológico, biológico y social.

Empero resulta relevante en este punto recordar que en México D.F. ya se había establecido el horario nocturno en una guardería, lo cual derivó en opiniones encontradas entre sectores conservadores y progresistas de la colectividad por las implicaciones sobre la moral social aceptada, dada la utilización de dicho servicio por bastantes hijos de sexoservidoras; de este modo se contrapuso el fomento a un "modo deshonesto de vivir" con la idea de beneficiar al núcleo familiar coadyuvando con el trabajo nocturno femenino.

Inauguran primera guardería nocturna

Está ubicada en la delegación Benito Juárez y recibirá a niños de todas las jurisdicciones

Con el objetivo de atender a niños de padres trabajadores de gasolineras, intendencia, restaurantes e incluso sexoservidoras, la delegación Benito Juárez inauguró la primera guardería nocturna en la ciudad de México, cuyo costo fue de 850 mil pesos.

En la colonia Santa Cruz Atoyac el titular de la demarcación, José Espina, señaló que a partir del 21 de este mes comenzará a dar servicio este espacio, situado en avenida Cuauhtémoc número 1242, en un margen de 12 horas continuas.

Aurora Vergara, coordinadora del Patronato del DIF delegacional, comentó que se atenderá a 30 niños desde los seis meses de edad hasta los cinco años 11 meses.

Además de darles su cena y desayuno diario, se les ayudará con material didáctico en su formación. En el lugar laborarán una enfermera pediátrica, varias trabajadoras sociales, asistentes educativos y un psicólogo.

Mencionó que se hizo una selección minuciosa del personal debido a la importancia que tiene el cuidado de los menores, ya que durante dos meses fueron incluidos en el manejo de esta población en los Centros de Desarrollo Infantil.

Se recibirá a niños de todas las delegaciones, siempre y cuando sus padres acrediten trabajar en perímetro de Benito Juárez y aunque el lugar cuenta con literas no es la intención que sólo vayan a dormir.

Para mayor seguridad, los menores tendrán sólo una hora de entrada: las ocho de la noche, y una de salida: las ocho de la mañana del siguiente día, además de que el lugar permanecerá vigilado y el acceso restringido.

La inscripción tiene un costo de 100 pesos y mensualmente los progenitores deberán pagar 250 pesos adicionales por la atención de sus pequeños.

José Espina dijo, en su último evento público como jefe delegacional, que con esta guardería da cumplimiento a una promesa de campaña hecha durante el 2000.

El delegado panista también inauguró el Círculo de Convivencia Infantil en la coordinación de los Cendis delegacionales, donde se ayudará a los hijos de trabajadoras de la demarcación.

El espacio recreativo tiene capacidad para 15 niños de entre cinco y 12 años, quienes recibirán atención de las 16:00 a las 19:00 horas.⁸⁰

Niegan planes para guardería nocturna en la Miguel Hidalgo

Sólo tienen previsto ampliar el horario en el Cendi Tacubaya

La delegación Miguel Hidalgo no tiene entre sus planes crear una guardería nocturna, como en el caso de Benito Juárez, donde inauguraron la primera de este tipo para hijos de madres y padres que trabajan por las noches.

De acuerdo con autoridades de la jurisdicción, hasta ahora en lo único que han pensado es en ampliar el horario del Centro de Desarrollo Infantil (Cendi) ubicado en Tacubaya, al que acuden los hijos de los locatarios de los mercados que se encuentran en la zona.

De esta forma, el proyecto sólo considera adicionar cinco horas más de servicio en el centro al ampliar el horario de salida de las 15:00 a las 20:00 horas para los pequeños que cursan el grado de preescolar.

⁸⁰ ARCHUNDIA, Mónica. "Inauguran primera guardería nocturna". El Universal. Viernes 04 de abril de 2003

De acuerdo con la información proporcionada hasta ahora, el Centro de Desarrollo Infantil Tacubaya opera diariamente de las 8:00 a las 15:00 horas, pero la demanda de ampliar el servicio por necesidades propias del trabajo que realizan los vendedores, los han llevado a contemplar la ampliación del horario para el beneficio de los trabajadores.

Ya que de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi), en el Distrito Federal 143 mil 503 hombres trabajan de 15 a 24 horas, en tanto que 177 mil 85 de ellos, laboran de 24 a 42 horas.

Los puestos que realizan son diversos y van desde profesionistas hasta técnicos, trabajadores de la enseñanza, maestros de arte y de espectáculos, oficinistas, comerciantes y vendedores, elementos de vigilancia y operadores de transporte, entre otros.

Por otro lado, 157 mil 592 mujeres trabajan de 15 a 24 horas, mientras que 200 mil 602 se desarrollan en horario de 25 a 34 horas en una diversidad de puestos: secretarías, vendedoras, domésticas, barrenderas, maestras, meseras, empleadas y profesionistas, entre otras.

Sin embargo también hay quienes laboran de 35 a 39 horas y en este nivel el rango de hombres y mujeres es muy parecido ya que los primeros suman 131 mil 650 y las segundas 127 mil 123.⁸¹

Por otro lado el reglamento para la prestación del servicio está correctamente elaborado para llevarlo a la práctica, por ello debe aplicarse sin otras modificaciones que las relativas a los puntos dados a conocer sobre su titularidad (supra, página 147) y aumentando hasta la edad de seis años la disponibilidad de la guardería, para lo cual se requiere también cambiar las leyes del Seguro Social y Federal del Trabajo, que lo fundamentan.

La Ley del Seguro Social necesita contener en sus artículos 201, 205 y

⁸¹ ARCHUNDIA, Mónica. "Niegan planes para guardería nocturna en la Miguel Alemán". El Universal. Domingo 06 de abril de 2003 Ciudad, página 2. © 2004 Copyright El Universal-El Universal Online.

206, en lugar de su texto actual, el que sigue:

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 205. Los asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

Artículo 206. Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

El reglamento apuntado debe ahora redactar sus siguientes artículos así:

Artículo 3. Quedarán protegidos por el ramo de guarderías los trabajadores asegurados del régimen obligatorio. Los asegurados que causen baja en el régimen obligatorio conservarán el derecho a las prestaciones que otorga el ramo de guarderías, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

Artículo 4. Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años. Existirán tres turnos: a) matutino de las 07:00 a las 15:00 horas; b) vespertino de las 15:00 a las 20:00 horas; y c) nocturno de las 20:00 a las 07:00 horas del día siguiente.

Además deben ser derogadas las fracciones III y IV del artículo 7 que señalan los documentos que debieran presentar los padres viudos o divorciados

para acceder a la prestación y agregarse un inciso e) y un párrafo aclaratorio final en la presente fracción que expresará:

Artículo 7. Para la prestación de los servicios, los asegurados mencionados en el artículo 3 de este reglamento, deberán inscribir personalmente a al infante bajo su patria potestad o custodia legal conforme a la normatividad administrativa establecida por el Instituto y presentarán los documentos siguientes:

I. Del menor.

- a) Copia certificada y fotostática del acta de nacimiento.
- b) Comprobante de inscripción como beneficiario.
- c) Comprobante del examen médico de admisión efectuado por la unidad médica correspondiente.
- d) Cartilla nacional de vacunación actualizada de acuerdo a la edad, con los registros correspondientes de las vacunas aplicadas.
- e) Dos fotografías tamaño infantil

II. Del trabajador.

- a) Comprobante de certificación de vigencia de derechos.
- b) Constancia expedida por el patrón del asegurado, la cual deberá contener los datos siguientes:

Nombre o razón social, dirección, teléfono y registro patronal de la empresa, horario de trabajo, días de descanso, período vacacional y firma del patrón o de su representante. Esta constancia deberá tener fecha de expedición en un lapso no mayor a treinta días previos a la presentación de la misma.

- c) Tres fotografías tamaño infantil.
- d) Tres fotografías tamaño infantil de las personas autorizadas para recoger al menor en ausencia del trabajador. El número de personas autorizadas no excederá de tres, debiendo ser mayores de edad y

preferentemente tener distinto domicilio entre sí. Además de los documentos anteriores deberán presentar:

e) Documento legal que compruebe que tiene la custodia del menor, en caso de no ser el padre o la madre del mismo, siempre y cuando ambos progenitores hayan fallecido. De lo contrario corresponderá a cualquiera de los progenitores la titularidad parcial o total del servicio. El infante no podrá estar inscrito en horarios similares en diversas guarderías del Instituto. Si ello ocurre, se cancelará inmediatamente la o las inscripciones posteriores a la primera.

Por su parte, en aras de la correcta apreciación jurídica de la naturaleza del servicio de guarderías, es requisito expresar el artículo 171 de la LFT de la posterior manera:

Artículo 171. La estancia de bienestar infantil o guardería es una prestación en beneficio tanto de las madres trabajadoras como de todos los demás trabajadores y de los niños bajo su patria potestad o custodia legal durante su primera infancia. Estos servicios se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Es pertinente, además, complementar la regulación en la LFT así:

Artículo 171 Bis. La estancia de bienestar infantil o guardería cubre el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 171 Bis 1. Los asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en las leyes de seguridad social y en sus reglamentos relativos.

Artículo 171 Bis 2. Los servicios se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

Por analogía otras leyes de seguridad social que contemplan el servicio deben sufrir modificaciones y expedir los reglamentos pertinentes. A continuación les presentamos el texto legal original subrayando las partes que hablan de las estancias de bienestar infantil y escribiendo en negrillas las posibles actualizaciones planteadas.

LEY DEL ISSSTE.

TITULO SEGUNDO DEL REGIMEN OBLIGATORIO

CAPITULO I. SUELDOS, CUOTAS Y APORTACIONES

ARTICULO 15.- EL SUELDO BASICO QUE SE TOMARA EN CUENTA PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY SE INTEGRARA SOLAMENTE CON EL SUELDO PRESUPUESTAL, EL SOBRESUELDO Y LA COMPENSACION DE QUE MAS ADELANTE SE HABLA, EXCLUYENDOSE CUALQUIERA OTRA PRESTACION QUE EL TRABAJADOR PERCIBIERA CON MOTIVO DE SU TRABAJO.

SUELDO PRESUPUESTAL ES LA REMUNERACION ORDINARIA SEÑALADA EN LA DESIGNACION O NOMBRAMIENTO DEL TRABAJADOR EN RELACION CON LA PLAZA O CARGO QUE DESEMPEÑA.

"SOBRESUELDO" ES LA REMUNERACION ADICIONAL CONCEDIDA AL TRABAJADOR EN ATENCION A CIRCUNSTANCIAS DE INSALUBRIDAD O CARESTIA DE LA VIDA DEL LUGAR EN QUE PRESTA SUS SERVICIOS.

"COMPENSACION" ES LA CANTIDAD ADICIONAL AL SUELDO PRESUPUESTAL Y AL SOBRESUELDO QUE SE OTORGA DISCRECIONALMENTE EN CUANTO A SU MONTO Y DURACION A UN TRABAJADOR EN ATENCION A LAS RESPONSABILIDADES O TRABAJOS EXTRAORDINARIOS RELACIONADOS CON SU CARGO O POR SERVICIOS ESPECIALES QUE DESEMPEÑE Y QUE SE CUBRA CON CARGO A LA PARTIDA ESPECIFICA DENOMINADA "COMPENSACIONES ADICIONALES POR SERVICIOS ESPECIALES".

LAS COTIZACIONES ESTABLECIDAS EN LOS ARTICULOS 16 Y 21 DE ESTA LEY, SE EFECTUARAN SOBRE EL SUELDO BASICO, HASTA POR UNA CANTIDAD QUE NO REBASE DIEZ VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL QUE DICTAMINE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS, Y SERA EL PROPIO SUELDO BASICO, HASTA POR LA SUMA COTIZABLE, QUE SE TOMARA EN CUENTA PARA DETERMINAR EL MONTO DE LOS SEGUROS, PENSIONES, SUBSIDIOS Y PRESTAMOS QUE OTORGA ESTA LEY.

EL SUELDO BASICO DE LOS TRABAJADORES DE LOS ORGANISMOS PUBLICOS SE DETERMINARA CON SUJECION A LOS LINEAMIENTOS QUE FIJA EL PRESENTE ARTICULO.

ARTICULO 16.- TODO TRABAJADOR INCORPORADO AL REGIMEN DE ESTE ORDENAMIENTO, DEBERA CUBRIR AL INSTITUTO UNA CUOTA FIJA DEL OCHO POR CIENTO DEL SUELDO BASICO DE COTIZACION QUE DISFRUTE, DEFINIDO EN EL ARTICULO ANTERIOR.

DICHA CUOTA SE APLICARA EN LA SIGUIENTE REFORMA:

I. 2.75% PARA CUBRIR LOS SEGUROS DE MEDICINA PREVENTIVA, ENFERMEDADES, MATERNIDAD Y LOS SERVICIOS DE REHABILITACION FISICA Y MENTAL;

II. 0.50% PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES RELATIVAS A PRESTAMOS A MEDIANO Y CORTO PLAZO.

III. 0.50% PARA CUBRIR LOS SERVICIOS DE ATENCION PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL; INTEGRALES DE RETIRO A JUBILADOS Y PENSIONISTAS; SERVICIOS TURISTICOS; PROMOCIONES CULTURALES, DE PREPARACION TECNICA, FOMENTO DEPORTIVO Y DE RECREACION Y SERVICIOS FUNERARIOS;

IV. 3.50% PARA LA PRIMA QUE SE ESTABLEZCA ANUALMENTE, CONFORME A LAS VALUACIONES ACTUARIALES, PARA EL PAGO DE JUBILACIONES, PENSIONES E INDEMNIZACIONES GLOBALES, ASI COMO PARA INTEGRAR LAS RESERVAS CORRESPONDIENTES CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 182 DE ESTA LEY;

V. EL PORCENTAJE RESTANTE SE APLICARA PARA CUBRIR LOS GASTOS GENERALES DE ADMINISTRACION DEL INSTITUTO EXCEPTUANDO LOS CORRESPONDIENTES AL FONDO DE LA VIVIENDA.

LOS PORCENTAJES SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES I A III INCLUYEN GASTOS ESPECIFICOS DE ADMINISTRACION.

ARTICULO 17.- LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑEN DOS O MAS EMPLEOS EN LAS DEPENDENCIAS O ENTIDADES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 1 DE ESTA LEY, CUBRIRAN SUS CUOTAS SOBRE LA TOTALIDAD DE LOS SUELDOS BASICOS QUE CORRESPONDAN, MISMOS QUE SE TOMARAN EN CUENTA PARA FIJAR LAS PENSIONES Y DEMAS PRESTACIONES A CARGO DEL INSTITUTO.

ARTICULO 21.- LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES PUBLICAS SUJETAS AL REGIMEN DE ESTA LEY CUBRIRAN AL INSTITUTO, COMO APORTACIONES EL EQUIVALENTE AL 17.75% DEL SUELDO BASICO DE COTIZACION DE LOS TRABAJADORES.

DICHO PORCENTAJE SE APLICARA EN LA SIGUIENTE FORMA:

I. 6.75% PARA CUBRIR LOS SEGUROS DE MEDICINA PREVENTIVA, ENFERMEDADES, MATERNIDAD Y LOS SERVICIOS DE REHABILITACION FISICA Y MENTAL;

II. 0.50% PARA CUBRIR LAS PRESTACIONES RELATIVAS A PRESTAMOS A MEDIANO Y CORTO PLAZO;

III. 0.50% PARA CUBRIR LOS SERVICIOS DE ATENCION PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL; INTEGRALES DE RETIRO A JUBILADOS Y PENSIONISTAS; SERVICIOS TURISTICOS; PROMOCIONES CULTURALES, DE PREPARACION TECNICA, FOMENTO DEPORTIVO Y DE RECREACION Y SERVICIOS FUNERARIOS;

IV. 0.25% PARA CUBRIR INTEGRAMENTE EL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO;

V. 3.50% PARA LA PRIMA QUE SE ESTABLEZCA ANUALMENTE, CONFORME A LAS VALUACIONES ACTUARIALES, PARA EL PAGO DE JUBILACIONES, PENSIONES E INDEMNIZACIONES GLOBALES, ASI COMO PARA INTEGRAR LAS RESERVAS CORRESPONDIENTES CONFORME A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 182 DE ESTA LEY;

VI. 5.00% PARA CONSTITUIR EL FONDO DE LA VIVIENDA;

VII. EL PORCENTAJE RESTANTE SE APLICARA PARA CUBRIR LOS GASTOS GENERALES DE ADMINISTRACION DEL INSTITUTO, EXCEPTUANDO LOS CORRESPONDIENTES AL FONDO DE LA VIVIENDA.

LOS PORCENTAJES SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES I A IV INCLUYEN GASTOS ESPECIFICOS DE ADMINISTRACION.

ADEMAS, PARA LOS SERVICIOS DE ATENCION PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL, LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES CUBRIRAN EL 50% DEL COSTO UNITARIO POR CADA UNO DE LOS HIJOS DE SUS TRABAJADORES QUE HAGA USO DEL SERVICIO EN LAS ESTANCIAS DE BIENESTAR INFANTIL DEL INSTITUTO. DICHO COSTO SERA DETERMINADO ANUALMENTE POR LA JUNTA DIRECTIVA.

TITULO SEGUNDO DEL REGIMEN OBLIGATORIO

CAPITULO VII DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y CULTURALES

SECCION SEGUNDA PRESTACIONES CULTURALES.

ARTICULO 140.- EL INSTITUTO PROPORCIONARA SERVICIOS CULTURALES, MEDIANTE PROGRAMAS CULTURALES, RECREATIVOS Y DEPORTIVOS QUE TIENDAN A CUIDAR Y FORTALECER LA SALUD MENTAL E INTEGRACION FAMILIAR Y SOCIAL DEL TRABAJADOR, Y SU DESARROLLO FUTURO, CONTANDO CON LA COOPERACION Y EL APOYO DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 141.- PARA LOS FINES ANTES ENUNCIADOS EL INSTITUTO OFRECERA LOS SIGUIENTES SERVICIOS:

I. PROGRAMAS CULTURALES;

II. PROGRAMAS EDUCATIVOS Y DE PREPARACION TECNICA;

III. DE CAPACITACION;

IV. DE ATENCION A JUBILADOS, PENSIONADOS E INVALIDOS;

V. CAMPOS E INSTALACIONES DEPORTIVAS PARA EL FOMENTO DEPORTIVO;

VI. ESTANCIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL; Y

VII. LOS DEMAS QUE ACUERDE LA JUNTA DIRECTIVA.

Artículo 141 Bis. Las estancias de bienestar infantil cubren el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Los asegurados tendrán derecho a los servicios señalados, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

Artículo 141 Bis 1. Quedarán protegidos por las estancias los trabajadores asegurados del régimen obligatorio. Los asegurados que causen baja en el régimen obligatorio conservarán el derecho a las prestaciones referidas, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

Artículo 141 Bis 2. Las prestaciones se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

TRANSITORIOS.

ARTICULO PRIMERO.- ESTA LEY ENTRARA EN VIGOR EL DIA 1 DE ENERO DE 1984.

ARTICULO SEPTIMO.- EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, CONFORME A SUS POLITICAS DE INTEGRAR Y EXPANDER LAS PRESTACIONES SOCIALES, INCORPORARA Y TOMARA BAJO SU ADMINISTRACION LOS SISTEMAS DE TIENDAS, CENTROS COMERCIALES Y ESTANCIAS DE BIENESTAR INFANTIL EN OPERACION POR LAS DIVERSAS DEPENDENCIAS, ENTIDADES, ORGANISMOS E INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL EN TODA LA REPUBLICA QUE ESTEN SUJETAS AL REGIMEN DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS E INCORPORADAS A LA PRESENTE LEY; DICHA INCORPORACION SERA INSTRUMENTADA OPERATIVAMENTE POR EL INSTITUTO EN FORMA PROGRESIVA, SEGUN LO PERMITAN LAS PARTICULARES CONDICIONES DE CADA CENTRO COMERCIAL, TIENDA O ESTANCIA DE BIENESTAR INFANTIL Y DEL PROPIO INSTITUTO.

LAS OPERACIONES QUE SE ORIGINEN POR LAS TRANSFERENCIAS INDICADAS ESTARAN SUJETAS A CONVENIOS FIRMADOS POR EL INSTITUTO Y LAS DEPENDENCIAS RESPECTIVAS, Y SANCIONADOS POR LA SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO.

ARTICULO OCTAVO.- EN TANTO SE EXPIDAN LOS REGLAMENTOS QUE PREVIENE ESTA LEY, SEGUIRAN APLICANDOSE LOS ANTERIORES EN CUANTO NO LA CONTRAVENGAN.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA

LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL

TEXTO VIGENTE

LEY PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE JULIO DE 2003

(EN VIGOR A PARTIR DEL 9 DE AGOSTO DE 2003).

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

AL MARGEN UN SELLO CON EL ESCUDO NACIONAL. QUE DICE: ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.

VICENTE FOX QUESADA, PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A SUS HABITANTES SABED:

QUE EL HONORABLE CONGRESO DE LA UNION, SE HA SERVIDO DIRIGIRME EL SIGUIENTE

DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS .

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES .

CAPITULO UNICO.

ARTICULO 3o. EL PATRIMONIO DEL INSTITUTO SE CONSTITUYE POR:

- I. LOS BIENES, DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE INTEGRAN SUS INVENTARIOS Y REGISTROS;
- II. LAS CUOTAS QUE APORTEN LOS MILITARES Y SUS FAMILIARES DERECHOHABIENTES EN LOS TERMINOS QUE PARA ESTE OBJETO ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES LEGALES;
- III. LAS APORTACIONES DEL GOBIERNO FEDERAL SEÑALADAS EN ESTA LEY, PARA PRESTACIONES ESPECIFICAS;
- IV. UNA CANTIDAD ANUAL A CARGO DEL GOBIERNO FEDERAL, EQUIVALENTE A UN 11% DE LOS HABERES Y HABERES DE RETIRO DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS PARA LAS DEMAS PRESTACIONES QUE, CONFORME A ESTA LEY, DEBA OTORGAR EL INSTITUTO;
- V. LOS BIENES QUE POR CUALQUIER TITULO ADQUIERA EL INSTITUTO, ASI COMO LOS RENDIMIENTOS Y REMANENTES QUE OBTenga POR VIRTUD DE SUS OPERACIONES, Y
- VI. LOS FONDOS DEL SEGURO DE VIDA MILITAR, COLECTIVO DE RETIRO Y DE LA VIVIENDA MILITAR.

TITULO SEGUNDO DE LAS PRESTACIONES.

CAPITULO PRIMERO GENERALIDADES .

ARTICULO 18. LAS PRESTACIONES QUE SE OTORGARAN CON ARREGLO A ESTA LEY SON LAS SIGUIENTES:

- I. HABER DE RETIRO;
- II. PENSION;
- III. COMPENSACION;
- IV. PAGAS DE DEFUNCION;
- V. AYUDA PARA GASTOS DE SEPELIO;

- VI. FONDO DE TRABAJO;
- VII. FONDO DE AHORRO;
- VIII. SEGURO DE VIDA;
- IX. SEGURO COLECTIVO DE RETIRO;
- X. VENTA DE CASAS Y DEPARTAMENTOS;
- XI. OCUPACION TEMPORAL DE CASAS Y DEPARTAMENTOS, MEDIANTE CUOTAS DE RECUPERACION;
- XII. PRESTAMOS HIPOTECARIOS Y A CORTO PLAZO;
- XIII. TIENDAS, GRANJAS Y CENTROS DE SERVICIO;
- XIV. SERVICIOS TURISTICOS;
- XV. CASAS HOGAR PARA RETIRADOS;
- XVI. CENTROS DE BIENESTAR INFANTIL;
- XVII. SERVICIO FUNERARIO;
- XVIII. BECAS Y CREDITOS DE CAPACITACION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA;
- XIX. CENTROS DE CAPACITACION, DESARROLLO Y SUPERACION PARA DERECHOHABIENTES;
- XX. CENTROS DEPORTIVOS Y DE RECREO;
- XXI. ORIENTACION SOCIAL;
- XXII. SERVICIO MEDICO INTEGRAL, Y
- XXIII. FARMACIAS ECONOMICAS.

CAPITULO CUARTO. VIVIENDA Y OTRAS PRESTACIONES.

ARTICULO 136. EL INSTITUTO ESTABLECERA EN PLAZAS DE IMPORTANCIA, CENTROS DE BIENESTAR INFANTIL PARA ATENDER A LOS NIÑOS MAYORES DE 45 DIAS Y MENORES DE 7 AÑOS, HIJOS DE MILITARES, CUANDO SE ACREDITE LA NECESIDAD DE ESA AYUDA.

Artículo 136 Bis. Los centros de bienestar infantil cubren el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Los asegurados tendrán derecho a los servicios señalados, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

Artículo 136 Bis 1. Quedarán protegidos por las estancias los militares en activo. Los asegurados que causen baja de las fuerzas armadas conservarán el derecho a las prestaciones referidas, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

En cuanto a las instalaciones para materializar el servicio, deben ser las mismas en las que se ubican las actuales guarderías (y centros o estancias de

bienestar infantil, según el caso) que prestan el servicio por la mañana y la tarde.

Finalmente, sobre los recursos monetarios para implementar el servicio, pensamos serán suficientes las aportaciones de los patrones respecto al salario de sus empleados ya contempladas para este tipo de seguro en la Ley del IMSS, las de las dependencias y entidades públicas y de sus trabajadores en la Ley del ISSSTE y del Gobierno Federal en la Ley del ISSFAM.

En síntesis, las reformas normativas propuestas son:

Antes que todo y en pro de la correcta apreciación jurídica de la naturaleza del servicio de guarderías, es requisito expresar el artículo 171 de la LFT de la posterior manera:

Artículo 171. La estancia de bienestar infantil o guardería es una prestación en beneficio tanto de las madres trabajadoras como de todos los demás trabajadores y de los niños bajo su patria potestad o custodia legal durante su primera infancia. Estos servicios se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Es pertinente, además, complementar la regulación en la LFT así:

Artículo 171 Bis. La estancia de bienestar infantil o guardería cubre el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 171 Bis 1. Los asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en las leyes de seguridad social y en sus reglamentos relativos.

Artículo 171 Bis 2. Los servicios se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

La Ley del Seguro Social necesita contener en sus artículos 201, 205 y 206, en lugar de su texto actual, el que sigue:

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 205. Los asegurados tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma, y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

Artículo 206. Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

El Reglamento para la prestación de los servicios de guardería, debe redactar sus siguientes artículos así:

Artículo 3. Quedarán protegidos por el ramo de guarderías los

trabajadores asegurados del régimen obligatorio. Los asegurados que causen baja en el régimen obligatorio conservarán el derecho a las prestaciones que otorga el ramo de guarderías, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

Artículo 4. Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

Además deben ser derogadas las fracciones III y IV de su artículo 7 que señalan los documentos que debieran presentar los padres viudos o divorciados para acceder a la prestación y agregarse un inciso e) y un párrafo aclaratorio final en la presente fracción que gracias a ello expresará:

Artículo 7. Para la prestación de los servicios, los asegurados mencionados en el artículo 3 de este reglamento, deberán inscribir personalmente al infante bajo su patria potestad o custodia legal conforme a la normatividad administrativa establecida por el Instituto y presentarán los documentos siguientes:

I. Del menor.

- a) Copia certificada y fotostática del acta de nacimiento
- b) Comprobante de inscripción como beneficiario.
- c) Comprobante del examen médico de admisión efectuado por la unidad médica correspondiente.
- d) Cartilla nacional de vacunación actualizada de acuerdo a la edad, con los registros correspondientes de las vacunas aplicadas.
- e) Dos fotografías tamaño infantil

II. Del trabajador.

- a) Comprobante de certificación de vigencia de derechos.
- b) Constancia expedida por el patrón del asegurado, la cual deberá contener los datos siguientes:

Nombre o razón social, dirección, teléfono y registro patronal de la empresa, horario de trabajo, días de descanso, período vacacional y firma del patrón o de su representante. Esta constancia deberá tener fecha de expedición en un lapso no mayor a treinta días previos a la presentación de la misma.

- c) Tres fotografías tamaño infantil.

d) Tres fotografías tamaño infantil de las personas autorizadas para recoger al menor en ausencia del trabajador. El número de personas autorizadas no excederá de tres, debiendo ser mayores de edad y preferentemente tener distinto domicilio entre sí. Además de los documentos anteriores deberán presentar:

e) Documento legal que compruebe que tiene la custodia del menor, en caso de no ser el padre o la madre del mismo, siempre y cuando ambos progenitores hayan fallecido. De lo contrario corresponderá a cualquiera de los progenitores la titularidad parcial o total del servicio.

El infante no podrá estar inscrito en horarios similares en diversas guarderías del Instituto. Si ello ocurre, se cancelará inmediatamente la o las inscripciones posteriores a la primera.

Por analogía otras leyes de seguridad social que contemplan el servicio deben sufrir modificaciones y expedir los reglamentos pertinentes, tomando como modelo el de la Ley del IMSS.

A continuación les presentamos el texto legal con las posibles modificaciones relativas a nuestra investigación.

La Ley del ISSSTE contendrá estos artículos extras:

Artículo 141 Bis. Las estancias de bienestar infantil cubren el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Los asegurados tendrán derecho a los servicios señalados, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

Artículo 141 Bis 1. Quedarán protegidos por las estancias los trabajadores asegurados del régimen obligatorio. Los asegurados que causen baja en el régimen obligatorio conservarán el derecho a las prestaciones referidas, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

Artículo 141 Bis 2. Las prestaciones se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan seis años.

La Ley del ISSFAM necesita señalar de manera novedosa el siguiente texto:

Artículo 136 Bis. Los centros de bienestar infantil cubren el riesgo de los trabajadores de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos o personas bajo su custodia legal en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Los asegurados tendrán derecho a los

servicios señalados, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

Artículo 136 Bis 1. Quedarán protegidos por las estancias los militares en activo. Los asegurados que causen baja de las fuerzas armadas conservarán el derecho a las prestaciones referidas, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Las guarderías infantiles nocturnas son necesarias, con respecto a la mujer, por razones de orden social, laboral, económico, legal y de política nacional e internacional; y, con referencia al menor, por causas de orden psicológico, biológico y de salud. Por lo cual dicho servicio debe ponderarse objetivamente, sin prejuzgarlo como un medio que facilita conductas contrarias a la moral habitual de los habitantes de nuestro México actual. Para conseguirlo es urgente la realización de estudios sociológicos, jurídicos y económicos especializados sobre dicha temática.

SEGUNDA. Las guarderías infantiles nocturnas están referidas en forma tácita y no específica por las leyes pertinentes; por tanto no existe impedimento jurídico para establecerlas, pero no han sido implementadas por la administración pública por causas económicas y de ideología tradicional, mismas que son perfectamente superables.

TERCERA. Las guarderías infantiles en general no son sólo una prestación laboral para proteger la maternidad de las trabajadoras. Aparte representan un medio efectivo del derecho de la seguridad social para satisfacer estados de necesidad tanto de los propios niños, como los de ellas y los de otros empleados con patria potestad o custodia legal de personas durante su primera infancia, quienes por motivos laborales no podrían cumplir con las obligaciones que tales situaciones de derecho conllevan.

Lo relatado implica la necesidad de reformar la Ley del Seguro Social y su reglamento en cuanto a la titularidad del servicio de la manera que se propone en nuestra investigación.

CUARTA. Las guarderías infantiles en general requieren estar a disposición jurídica y material de los niños hasta que cumplan seis años de edad, momento en el cual, por lo regular, ingresan al sistema escolarizado nacional. De lo contrario, cabría la posibilidad de quedar a expensa de eventuales caprichos políticos del poder ejecutivo la prestación del servicio desde los cuatro años un día hasta la fecha en que entren a la educación primaria.

QUINTA. El problema fundamental del trabajo femenino es la idea de amplio porcentaje del sector patronal, laboral, gubernamental, político y familiar de que son menos eficientes que el hombre para cubrir un empleo remunerado y que hacerlo trae aparejados dificultades insoslayables. Lo anterior deriva en la desigualdad entre los géneros, la discriminación laboral de la mujer y la injusticia social soportada por las damas. La superación de la contrariedad comentada por medio de la adecuación del derecho las nuevas exigencias de la mujer-trabajadora y, sobre todo, de su efectivo cumplimiento, producirá beneficios económicos, sociales y jurídicos, primero para la mujer, luego para la familia y, finalmente, para todo México.

SEXTA. Resulta ostensible la necesidad no sólo de implementar el servicio de guarderías nocturnas sino de modificar la legislación que las contempla

en aras de eliminar lagunas, incongruencias y deficiencias, a fin de coadyuvar a la estabilidad y el mejoramiento de las condiciones de vida de diversos sectores sociales y económicos y de lograr que nuestro estado de derecho sea más justo, genere bien común y brinde seguridad jurídica.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

BIBLIOGRAFÍA :

1. BECERRIL MENDOZA, José Francisco. *Derecho del trabajo en México*. Segunda edición, s.e., Estado de México, 1998.
2. BEVERIDGE, William. *Las bases de la seguridad social*. México, FCE, 1944.
3. BIJOU, Sidney y otro. *Psicología del desarrollo infantil*. México, Trillas, 1980.
4. CAZÉS, Daniel. *La perspectiva de género*. CONAPO. México, 1998.
5. CHÁVEZ Ascencio, Pedro. *La familia en el derecho*. "Relaciones jurídicas conyugales". S.n.e., Porrúa, México, 1997.
6. DAVALOS MORALES, JOSE. *Tópicos laborales*. Tercera edición., Porrúa, México, 2000.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo I, Porrúa, México, 1974.
8. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, décima edición, Porrúa, México, 1967.
9. DEWEY, John. *Cómo pensamos*. Paidós, Barcelona, 1989.
10. GUERRERO, EUQUERIO. *Manual del derecho del trabajo*. Decimoséptima edición., Porrúa, México, 1990

11. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *El problema filosófico jurídico de la validez del derecho*. Porrúa, México, 1935.
12. GARCÍA ARANGO, Luz. *Género e identidad*. Ediciones Unidas, 1992.
13. HIGASHIDA, Bertha. *Educación para la salud*. Mc Graw-Hill, México, 1995.
14. INEGI. *Mujeres y hombres en México*. INEGI, México, 2001.
15. KAJDAM, A. y otros. *Historia de la antigüedad*. Grijalbo, México, 1966.
16. LAMAS, Adolfo. *La seguridad social en la Nueva España*. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1964.
17. LEGARDE, Michael. *Antología de la sexualidad humana*. Porrúa, México, 1994.
18. MARTÍNEZ, Alicia. *Mujer, gobierno y sociedad civil*. FLACSO, México, 1993.
19. MELLANO, Andrés. *El desafío de la globalización*. Centro sindical de comisiones obreras, España, 1998.
20. NARRO ROBLES, José y Javier Moctezuma Barragán. *La seguridad social y el Estado moderno*. F.C.E., México, 1992.
21. OLEA, Alonso. *Derecho del trabajo*. Decimoctava edición, Civitas, Madrid, 2000.
22. OÑATIVIA, Oscar. *Antropología de la conducta*. Editorial Guadalupe Mancilla, Buenos Aires, 1978.

23. OVALLE FAVELA, José. *Derecho procesal civil*. Octava edición., Oxford, México, 1999.
24. PALLARES, Eduardo. *Diccionario de derecho procesal civil*. Vigésimo sexta edición, Porrúa, México, 2001.
25. RAMOS ESCANDÓN, Carmen. *El género en perspectiva*. UAM, México, 1991.
26. RAPP REITER, Rayna. *El género en perspectiva*. UAM, México, 1991.
27. ROBLEDO SANTIAGO, Edgar. *Epistolario de la seguridad social*. S.E., México, 1976.
28. ROLZ BENNET, José. *El problema de la seguridad en la estimativa jurídica*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, Guatemala, 1941.
29. ROQUE, Paloma. *Higiene mental*. Publicaciones Cultural, México, 1995.
30. ROSALES, Héctor. *La ciudadanía y los proyectos culturales en la Ciudad de México*. UNAM, México, 1997.
31. RUIZ MONCADA, Mario. *México y la seguridad social internacional*. Tesis profesional. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México, 1974.
32. SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. Faustino y Sandoval Torales, Lorenzo. *Legislación laboral y seguridad social*. Trillas, México, 1981.
33. SATIR, Virginia. *Relaciones humanas en el núcleo familiar*. México, PAX-México, 1988.

34. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. **Comercio en vía pública**. STPS. México, 1998.
35. STAMMLER, Rodolfo. **Filosofía del derecho**. Reus (traducción castellana de W. Roces), Madrid, 1930.
36. TENA SUCK, Rafael y otro. **Derecho procesal del trabajo**. Tercera edición, Trillas, 1989.
37. TOMPSON, John. **Ideología y cultura moderna**. UAM, México, 1993.

LEGISLACIÓN :

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, Porrúa, México, 2003.
2. **Ley Federal del Trabajo**, ISEF, México, 2002.
3. **Ley del Seguro Social**, ISEF, México, 2001.
4. **Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería**, ISEF, México, 2001.

HEMEROGRAFÍA:

1. ARCHUNDIA, Mónica. **"Inauguran primera guardería nocturna"**. El Universal. Viernes 04 de abril de 2003. Ciudad, página 2. © 2004 Copyright El Universal-El Universal Online.
2. _____ . **"Niegan planes para guardería nocturna en la Miguel Hidalgo"**. El Universal. Domingo 06 de abril de 2003. Ciudad,

página 2. © 2004 Copyright El Universal-El Universal Online.

3. DE BUEN LOZANO, Néstor. ***“El menor en el derecho laboral y en la realidad social”***. Año I, volumen I, DIF, México, 1980.
4. _____ . ***“Los menores y la seguridad social”***. Primer congreso sobre el régimen jurídico del menor, México, 1973.
5. ***“Derechos de la mujer trabajadora”***. CLAT, XI Congreso de la Central Latinoamericana de Trabajadores. México, 1998.
6. ***“El retroceso del PRI podría proporcionar los cambios necesarios”***. La Jornada. Edición de Internet, 29 de junio de 1998.
7. ***“Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en México”***. Capítulo IX. Los derechos de la mujer. CIDH. OEA, 1998.
8. MEDICUS, Mundi. ***“La mujer en el tercer mundo”***. Infomundi. España, 1996.
9. MEDICUS, Mundi. ***“La desigualdad de la mujer”***. Infomundi. España, 1996.
10. ***“Perspectivas sobre mujer, trabajo y género”***. Asociación Bancaria, XVI Congreso: La transformación del mercado global a través de la igualdad de la mujer. España, 1996.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS:

1. ***El pequeño Larousse ilustrado***. Larousse, México, 1995.

2. ***Enciclopedia de México***. Tomo XII, edición especial de 1987, editorial CEEMSA, México, 1988.
3. ***Enciclopedia jurídica OMEBA***. Tomo XXVI ("Tasa-Zona"), OMEBA, Buenos Aires, 1982.
4. ***Diccionario jurídico 2000***. (Medio informático). Desarrollo jurídico. México, 2000.
5. ***Diccionario jurídico mexicano***. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2001.

V.º b
7/11/2001