



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL Y AGRARIA**

**DERECHO DE LACTANCIA DE PADRES Y
MADRES TRABAJADORAS**

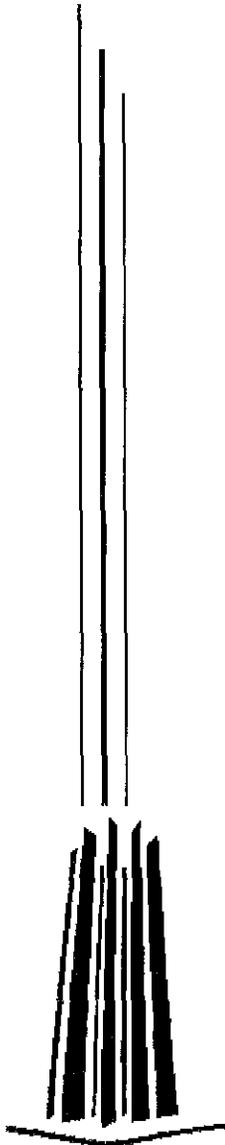
T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

P R E S E N T A:

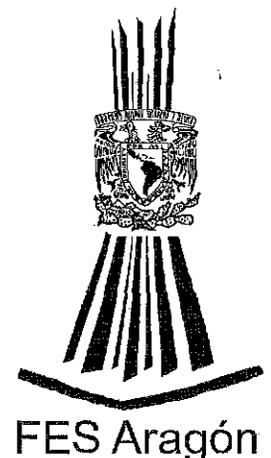
ELISA CARRILLO QUIROZ

**ASESOR:
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTÍZ**



MÉXICO, ARAGÓN

2012





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.

Hay un solo camino
Jesucristo.

"Señor que tanto me has dado, sé misericordioso y concédeme algo más: Un corazón
agradecido"

Apóstol Pablo

A mi amada hija:

Adriana Mastache Carrillo:

Porque desde el momento que ocupaste mi vientre, ocupaste mi vida, muchas gracias hija por enseñarme la profesión más difícil en la vida que es la de ser madre.

Espero con este trabajo contribuir en la formación de un mejor ser humano y profesionalista propósito que me ha acompañado desde el momento en que te tuve entre mis brazos.

Quando sientas tu herida sangrar
cuando sientas tu voz sollozar
cuenta conmigo
(de una canción de Carlos Puebla)

Para:

Lic. José Víctor Mejía Domínguez

Gracias amor por impulsarme el lápiz, la vida, el alma y el corazón.

Te amo

A mi Padre Sr. Carlos Carrillo Torres.

Lo sé, ahí en donde estas, tienes una gran sonrisa. Te amo y te extraño papá.

A mi Madre Sra. Julia Quiroz Vda. de Carrillo

Porque tú me diste la vida y con ella grandes aprendizajes, uno es la tenacidad y sin él estoy segura este esfuerzo no estaría dando frutos. Te amo mamá.

Por supuesto:

A todos mis hermanos, hermanas, cuñados y cuñadas, a mis sobrinos (as), quienes forman mi familia y significan mis fortalezas pero también mis debilidades.

Especialmente, a la memoria de mi hermana Guadalupe y de mi sobrino Carlitos, aunque abrí mis brazos, el corazón no pude.

Lic. Martha Rodríguez Ortiz:

Agradecimiento especial a quien me ha brindado su ayuda, su tiempo y conocimiento, para la realización de este trabajo, pero sobre todo un reconocimiento al ser humano.

Muchas gracias querida Maestra.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, en especial a la Facultad de Estudios Superiores Campus Aragón, por su apoyo decidido, generoso y desinteresado durante mis estudios de licenciatura -y desde luego en muchas otras ocasiones- a través de sus múltiples instancias.

INDICE

EL DERECHO DE LACTANCIA PARA PADRES Y MADRES TRABAJADORES

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Generalidades	1
1.1.1 Concepto de Derecho del trabajo.....	1
1.1.2 Concepto de Patrón.....	5
1.1.3 Concepto de Trabajador.....	6
1.1.4 Jornada de Trabajo.....	8
1.1.5 Lactancia.....	11
1.1.6 Contrato de Trabajo.....	12
1.1.7 Contrato Colectivo	16
1.1.8 Condiciones de Trabajo	19
1.1.9 Sindicato.....	21
1.1.10 Equidad.....	23
1.1.11 Género.....	25
1.1.12 Mujer.....	28

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

2. 2. La economía como actor principal en el trabajo de mujeres.....	31
2.1. Antecedentes del trabajo de las mujeres.....	33
2.1.2. La Constitución de Querétaro 1917.....	36
2.1.3 Ley Federal del Trabajo 1931.....	39
2.1.4 Reforma de 1962 a la Ley Federal del Trabajo.....	40
2.1.5 Ley Federal del Trabajo 1970.....	41
2.1.6 La reforma del 31 de diciembre de 1974.....	42
2.2. Derecho Comparado.....	43
2.2.1 Argentina.....	43

2.2.2 España.....	46
2.2.3 Colombia.....	46
2.2.4 Venezuela.....	47

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

3. Marco jurídico vigente.....	51
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	51
3.1.1 Ley Federal del Trabajo	59
3.1.3 Los Convenios Internacionales.....	66
3.2 La Previsión Social de la Mujer en México.....	67
3.2.1 El Instituto Mexicano del Seguro Social.....	72
3.2.2 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado..	75
3.3 Prestaciones a favor de la mujer.....	76
3.4 Responsabilidades y Sanciones.....	77
3.5 El derecho de lactancia contenido en los contratos colectivos de trabajo.....	79
3.5.1 Contrato Colectivo de Trabajo UNAM.....	80
3.5.2 Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	82
3.5.3 Contrato Colectivo de Trabajo Petróleos Mexicanos.....	84

CAPÍTULO CUARTO

DERECHO DE LACTACIA DE PADRES Y MADRES TRABAJADORAS

4. Integración de las mujeres al mundo de la economía.....	86
4.1 Principio constitucional de igualdad de género.....	88
4.2 El paradigma de la lactancia desde el punto de vista de la sicología.....	94
4.3 Protección jurídica al derecho de lactancia de los menores.....	96
4.4 En espera de una reforma laboral.....	101
4.5 Derechos de paternidad en materia laboral.....	102
4.6 Propuesta de reforma al artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo	104
CONCLUSIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	112

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un contexto económico y social, nacional y mundial, que anticipa una nueva dinámica en las relaciones laborales, en la cual las mejores oportunidades serán aprovechadas por los trabajadores más calificados y productivos; serán generadas por las empresas con producción y tecnología, y serán promovidas por los países capaces de impulsar la creación constante de nuevos y mejores empleos para que trabajadores, patrones y gobiernos colaboren en un marco de seguridad jurídica, de respeto a la dignidad humana del trabajador, de impulso de la actividad productiva y de distribución de los beneficios generados por el trabajo.

Nuestro país debe responder a un entorno social que demanda oportunidades laborales para todos, elevación de los niveles de bienestar, creación de empleos de calidad y bien remunerados, incremento del poder adquisitivo y estricta observancia de los derechos laborales y de la igualdad entre los trabajadores.

En este contexto se requiere en específico reformar la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de que sea la propia ley laboral en donde se establezca el derecho de las trabajadoras a salir una hora antes de su jornada laboral en el periodo de lactancia y así no dejar a la voluntad del patrón se otorgue o no, en el contrato colectivo de trabajo.

Garantizando el beneficio para el patrón, para el trabajador y para su familia, considerando la importancia social y jurídica en el cumplimiento de las obligaciones de alimentación que tienen los padres con sus hijos.

La propuesta de reforma laboral previamente expuesta, tiene por objeto adecuar las relaciones laborales a la dinámica productiva actual de México y a las condiciones de competencia económica nacional e internacional; a promover la creación de nuevas reglas de igualdad entre varones y mujeres en materia laboral. A fortalecer los derechos de los trabajadores y a brindar mayor certidumbre jurídica en las relaciones laborales.

Para el presente trabajo se proponen 4 capítulos, en los cuales, el Primero de ellos lo componen los antecedentes legislativos, consistentes en el análisis de diferentes ordenamientos legales, en los que se ha venido regulando el derecho de lactancia en nuestro país, desde el año de 1917.

El Segundo capítulo, se compone de los diferentes conceptos, que se relacionan con la lactancia y que se encuentran regulados dentro de la Ley Federal del Trabajo.

En el Tercero de los capítulos, se analiza el marco jurídico vigente a través del cuál se encuentra regulado el derecho de lactancia y los instrumentos jurídicos que México ha suscrito como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

En el Cuarto y último capítulo de este trabajo, se desarrolla la propuesta de reforma al artículo 170 fracción IV, derecho de lactancia que prevé la Ley Federal del Trabajo.

Es en este apartado en el que se estructura el contenido de la propuesta del trabajo y se expone desde un punto de vista paradigmático que el derecho de lactancia necesariamente requiere la reforma que se plantea, pues en los términos vigentes, se incumple con el espíritu del constituyente de 1917.

Lo anterior se considera posible realizar a través de la reforma que se propone con la finalidad de consolidar los logros de los trabajadores a través de las luchas sociales y se observe un justo equilibrio en los factores de la producción a saber patrones y trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Generalidades

En el desarrollo del presente capítulo, se pretende definir el alcance de diversos conceptos que se utilizarán en el avance de este trabajo, lo anterior, con la finalidad de introducir al estudio del derecho de lactancia, antes de llegar al desarrollo integral del tema.

Para obtener un resultado que defina cada uno de los conceptos que principalmente forman parte del presente estudio, ha sido necesario llevar a cabo una investigación basada en el estudio, análisis, comparación y conclusión de diferentes obras, de diversos doctrinarios en derecho y en particular en derecho laboral.

De igual manera, se acudió a la consulta de las leyes que en materia federal y local conllevan una relación intrínseca con el tema del derecho de lactancia, así como la visita a las páginas de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, entre otras.

Por lo que respecta al tema de equidad y género se destaca la consulta de fuentes diversas al derecho, para conocer el punto de vista de la psicología, la sociología, la economía, entre otros.

1.1.1 Derecho del Trabajo

Para abordar el tema de derecho del trabajo, primero debemos entender el concepto de Trabajo, la mayoría tenemos una idea de lo que es el trabajo, y lo consideramos como un sinónimo de actividad humana, como una actividad provechosa dirigida a la consecución de un fin valioso, pero el origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que

proviene del latín trabs, trabis¹, el cual significa traba, es decir, el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare², que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra, y otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo³ que denota apretar, oprimir o afligir.

El maestro Rafael de Pina Vara, nos establece que trabajo “es una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o el cumplimiento de un servicio público o privado”⁴. El diccionario de la Real Academia Española, en sus acepciones lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”. Así mismo, el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo nos establece que el trabajo es “toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Por su parte, señala el maestro Néstor de Buen, si todo trabajo es objeto de Derecho del Trabajo, de tal manera es necesario puntualizar que el trabajo en nuestra legislación actual sólo regula el trabajo subordinado.

De lo que se desprende entonces que el Derecho del Trabajo “es un conjunto de normas jurídicas cuyo objeto es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”⁵. El Derecho del Trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora. El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a los trabajadores que son la parte más débil en la relación trabajador-patrón.

El maestro Néstor de Buen nos propone la siguiente definición “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de

¹ INSTITUTO, de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. México, Porrúa, 2000, p. 3705.

² Cfr. Idem.

³ Cfr. Idem.

⁴ PINA, Vara Rafael de, Diccionario de Derecho, 30 ed, México, Porrúa, 2001, p. 481

⁵ DÁVALOS, José, Derecho de los Menores Trabajadores, 2° ed. México, UNAM, 2001, p. 5.

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁶. Nuestra Constitución nos establece al Derecho del Trabajo como una garantía individual y como un derecho social. Como garantía individual el artículo 5° Constitucional señala:

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

... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...

... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles”.

Por otra parte, el artículo 123 Constitucional es un precepto, considerado como derecho social, como derecho de clase, en su primer párrafo establece lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización para el trabajo, conforme a la ley...”

Así la constitución no sólo establece que el individuo trabaje en lo que él quiera, siendo lícito, sino también estimula y norma las relaciones de trabajo. Trata, por un lado, de equilibrar los factores de la producción que son trabajo y

⁶ BUEN, Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo Tomo I, 2° ed. México, Porrúa, 1997, p. 131.

capital en lo que respecta al sector privado; por el otro, regula la prestación del trabajo en el servicio público.

En este mismo orden de ideas, podemos decir que el Derecho del Trabajo no sólo es un derecho regulador, sino también un derecho tutelar cuya preocupación es elevar el nivel de vida de los trabajadores.

“El Trabajo es expresión del hombre. El Trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana; el trabajo es cristalización del talento y la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza. El trabajo contribuye a la evolución incesante del desarrollo del hombre en su grandeza individual y finca los recios cimientos que sostienen al edificio de la patria.

La grandeza de los pueblos se forja con el trabajo de sus hombres y de sus mujeres. En el tiempo y en el espacio, el trabajo ha recibido los más disímolos tratos, algunas veces se le ha elevado en actos sublimes como uno de los más grandes valores, pero en otras, en cambio para tratar de disminuir irracionalmente su alcance y significado”⁷

El nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro país ha marcado la historia de nuestro Sistema Jurídico, por lo que encontramos que muchos estudiosos del derecho se han preocupado por el Derecho del Trabajo, destacándose un sinnúmero de definiciones que nos orientan y delimitan el objeto del presente estudio. Así encontramos que el maestro Trueba Urbina, nos define al Derecho del trabajo como el “conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”⁸. Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva nos señala que el nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

⁷ DÁVALOS, José Op. Cit. p, 9

⁸ TRUEBA, Urbina Alberto, Derecho Social Mexicano, México, Ed. Porrúa, 1978, p. 345.

También podemos subrayar que el Derecho del trabajo es el “conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”⁹. El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida por un momento histórico por un pueblo determinado.

Por lo que podríamos decir que el derecho del trabajo es una rama del derecho social, integrado por un conjunto de normas jurídicas, instituciones y principios que tienen como finalidad regular y tutelar las relaciones obrero-patronales, buscando el equilibrio y la justicia social, cuya preocupación principal es dignificar y elevar la vida de los trabajadores.

1.1.2 Patrón

En la relación de trabajo, por otra parte encontramos a una persona física o moral denominada como patrón, que dicho término proviene de patrono y éste, a su vez del latín patronus¹⁰. La Ley Federal del Trabajo en su precepto 10° establece que patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” esta definición que hace la ley vigente, sigue de alguna manera la línea de la ley de 1931, pues dicha ley en su numeral 4° definía al patrón como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo y que se le reconoce algún poder de jerarquía del que dependen en la relación subordinada.

El maestro Néstor de Buen, nos señala que la definición de la ley vigente, se le podría hacer una observación, pues dicha definición omite destacar el elemento

⁹ PINA, Vara Rafael de, op. Cit, p. 233

¹⁰ Cfr. INSTITUTO, de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. P. 2808

“subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario, por lo que el concepto resulta insuficiente.

Por su parte, Sánchez Alvarado ha intentado una definición de patrón, afirmando que “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.

En este mismo orden de ideas, la doctrina extranjera hace algunas aportaciones, en lo que se destaca la definición de patrón. Así Juan D. Pozzo señala que “el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”¹¹. Manuel Alonso García lo define como “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”¹². De lo anterior podemos destacar que patrón es la persona física o moral que dirige la actividad laboral de uno o varios trabajadores, que presten sus servicios de manera subordinada, en su beneficio, mediante el pago de un salario.

1.1.3 Trabajador

El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, sin embargo, el hombre por su sola cualidad de hombre, es titular originario y natural de derechos y obligaciones, de tal manera que es de él y para él de donde nace el derecho. Así en el derecho laboral distinguimos que existen relaciones individuales o colectivas, esto de acuerdo a la participación del interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera; así el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses o derechos colectivos.

¹¹ Cfr. BUEN, Lozano Néstor de, Op. Cit, p. 452

¹² GARCÍA, Alonso Manuel, Curso de Derecho del Trabajo 5 ed. Barcelona, Ariel, p. 360.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas, una de ellas y que en este momento nos ocupa es el trabajador, que de acuerdo con el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo “Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”:

Por su parte la Ley de 1931 en su artículo 3° señalaba que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”: Es evidente que la ley vigente con una mejor técnica es más precisa que la ley de 1931, ya que adolecía del defecto de hablar de manera general, de “persona”, sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales, inexistentes, ya que todo trabajo, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Frente a la utilización indiscriminada de voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, entre otros, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo (de la relación de trabajo), amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su fuerza ya sea material o intelectual, ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación que aún subsiste en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Descomponiendo, en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: la persona física, la prestación personal del servicio y la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robustecía la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

En rigor, no existiendo un tratamiento diferencial entre la ley vigente y los doctrinarios respecto al concepto de trabajador, esta claro que este sujeto primario debe ser persona física, en virtud de que nuestros derechos emanados por la ley van dirigidos a personas biológicas que se cansan, que se embarazan, que alimentan a sus hijos, que sufren accidentes, etc. personal, porque los derechos y obligaciones son generadores por nosotros mismos al momento en que nos situamos como trabajadores en la relación de trabajo; y subordinado, en virtud de que el trabajador al iniciar su actividad se pone a disposición del patrón.

1.1.4 Jornada de Trabajo

La Etimología del vocablo jornada deriva del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en francés tournée y en italiano giornata en las diversas expresiones significa “día” también del latín diurnus “diario” como lo explica el viejo aforismo de Paulo: Operea sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario). Por tanto la Jornada es “el trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”¹³.

La Asamblea Constituyente de Querétaro de 1916-1917, resolvió disminuir la duración de la jornada para que los trabajadores no agotaran sus energías por el trabajo extenuante y evitar que esto pudiera redundar en las generaciones futuras y en la progeñe de los trabajadores. Muchas y muy poderosas razones de variada índole “biológica, social, familiar y cultural”¹⁴ animan este criterio al que de la Cueva insistió en llamar “jornada humanitaria” la cual no podría exceder de ocho horas diarias. En el mismo sentido la Ley Federal de 1970, en

¹³ CABALLELAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Civil, t. II, 9 ed. Buenos Aires, Heliasta, pp 442-443.

¹⁴ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1972, p. 269.

su artículo 5° recogió el principio en la fracción III, para estipular la prohibición de: “Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva”.

En el Convenio 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, en el comercio y en las oficinas expedido el 10 de junio por la Conferencia General de la OIT, en su decimocuarta reunión, en el artículo 2° señala que por horas de trabajo debe entenderse “el tiempo durante el cual el personal esta a disposición del empleador”. Esta idea ha sido adoptada comúnmente por las mayoría de las legislaciones en los diversos países, tal es el caso de la legislación laboral mexicana, quien la define en su artículo 58 como “el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Esta idea también puede entenderse según Alonso Olea como “el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario”¹⁵.

“La esencia del trabajo, desde su aparición hasta ahora, tiene un modelo definido, cuyo objeto de regulación es el tiempo personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena”¹⁶. La ejecución del trabajo convenido constituye “la obligación principal del trabajador.

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus horas y energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina del trabajo repite con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo. Por ello, y con razón afirma al respecto Doménico Napoletano, “que sin duda el problema relativo a la relación de trabajo interesa no solo desde el punto de vista social,

¹⁵ ALONSO, Olea Manuel, Lecciones sobre Contrato de Trabajo, Madrid, Universidad de Madrid, 1968, p 113.

¹⁶ MONTOYA, Melgar Alfredo, Sobre el Derecho del Trabajo y su Ciencia, Civitas, Revista Española del Trabajo, número 59 Marzo-Abril, 1993 p. 176.

por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador”¹⁷, también desde el punto de vista económico, en cuanto la duración de trabajo, puede repercutir sobre los costos de la producción, beneficios de la empresa y costos de los bienes producidos.

Al finalizar la primera guerra mundial, los países se mantuvieron escépticos frente al problema que se comenta, y en general, a los problemas del trabajo, ocupándose, en forma limitada, de algunas labores especiales. Fue en 1919 en la Conferencia Internacional de Washington donde se limitó la duración del trabajo a jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales, esta Convención fue ratificada por los principales países del Continente Americano y Europa.

En tal sentido, diversas legislaciones del trabajo aceptaron y adicionaron en sus textos la idea de limitar la jornada, así las leyes mexicanas del trabajo de 1931, consignaron en su artículo 32, fracción VII, y en los artículos 5° fracción III, 59 y demás relativos, que establecen la prohibición de jornadas inhumanas, y la posibilidad para el patrón y el trabajador, de fijar la duración y repartir las horas de trabajo.

Aún cuando la figura del tiempo de trabajo efectivo fue y continua siendo una vieja añoranza patronal, consistente en la actividad o trabajo efectivamente realizado, sin incluir en el computo de la jornada los reposos intermedios. Tal enfoque es el de la definición de la jornada que adoptaron algunos países europeos, en la reunión de los ministros de trabajo de Alemania, Bélgica, Francia, Gran Bretaña, Italia, entre otros, celebrada en Londres, en mayo de 1926. En esta reunión se adoptó el criterio de considerar la duración del trabajo como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos durante los cuáles el personal no se encuentra a disposición de aquél. Tampoco fueron incluidos en la idea del trabajo efectivo el referente a ocupaciones que exigen, por su naturaleza y calidad trabajo discontinuo o de simple espera o custodia. El tiempo en que el

¹⁷ Cfr. Corso di Diritto del Lavoro, 2da ed. Nápoles, Liguori Editore, 1968. p. 218.

trabajador no se encuentra a disposición del patrono, según este criterio, fue considerado tiempo libre por aquél; esto es, no computable durante la jornada de trabajo.

La comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1970, adoptó una solución bastante equilibrada, en razón de nuestra economía y realidad social, al determinar que el riesgo de la producción es el riesgo de la empresa, por tanto, excluyó el principio de trabajo efectivo por el del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el trabajo. Por lo que, al no utilizar su energía durante este periodo de tiempo constituye “un riesgo para la empresa”.

1.1.5 Lactancia

La propia Carta Magna en su artículo 123 Apartado “A”, fracción V, determina que durante el embarazo las mujeres no realizaran trabajos que les exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte retoma el texto constitucional en el artículo 170, fracción IV, establece el derecho de la madre trabajadora en el período de lactancia disfrutar de dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

Respecta a este rubro, la Ley del Seguro Social, otorga a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio las prestaciones de asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para la lactancia y en caso de maternidad, el Instituto otorgará una canastilla al nacer el hijo. (Artículo 94).

De lo anterior se desprende que los ordenamientos vigentes encargados de regular el periodo de lactancia en nuestro país no definen cuál es este periodo ni el lapso en que se otorgará para el disfrute de este derecho.

La única referencia que se puede vincular a este tema es que la Ley del Seguro Social otorga a las madres trabajadoras la prestación en especie por seis meses después del alumbramiento.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, (OMS) define a la lactancia natural como “el mejor modo de proporcionar al recién nacido los nutrientes que necesita. La OMS la recomienda como modo exclusivo de alimentación hasta los seis meses de edad con el fin de ofrecer a sus hijos un crecimiento, desarrollo y salud óptimos. Posteriormente, hasta los 2 años o más, los lactantes deben seguir con la lactancia materna, complementada con otros alimentos nutritivos”¹⁸.

La leche materna es el mejor alimento que el menor puede recibir durante sus primeros meses de vida. Así, la lactancia materna se presenta como la mejor opción en la alimentación del bebé para que éste crezca sano y reciba todos los nutrientes, vitaminas, minerales y sustancias que necesita.

Además de tener importantes beneficios para la salud y el bienestar del bebé y de las madres, la lactancia materna conlleva una serie de ventajas que repercuten a otro nivel en toda la familia e incluso en el estado general de la sociedad.

1.1.6 Contrato de Trabajo

Es importante fijar qué es un contrato, para que con posterioridad se pueda entender con mayor facilidad lo que es el contrato de trabajo.

¹⁸ ORGANIZACIÓN, Mundial de la Salud. La Lactancia Materna Exclusiva Durante los primeros 6 meses es lo mejor para todos los niños. Declaración enero 2011, página web. http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/es/

El contrato tiene su origen en el derecho civil y se encuentra regulado en Código correspondiente, del cual han derivado una serie de contratos de diferente naturaleza: civiles, mercantiles, laborales, etcétera.

El contrato se puede definir como el acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear y modificar derechos y obligaciones.

Asimismo, es importante señalar, que para que exista el contrato, es preciso que se den dos elementos necesarios: el consentimiento y el objeto; si falta alguno de ellos, no existirán los derechos ni las obligaciones que de él derivan.

El primer elemento, que es el consentimiento, se da cuando hay un acuerdo de voluntades sobre lo que va a constituir el contrato, es decir el objeto.

Para que surtan los efectos de un contrato, es necesario que las partes que van a intervenir en él, manifiesten estar de acuerdo en los derechos y en las obligaciones que van a contraer con la celebración del contrato; si una de las partes no está de acuerdo con alguna obligación o derecho, no existirá contrato y por consiguiente no habrá ninguna consecuencia.

El consentimiento se puede manifestar de dos maneras: una de ellas es expresa, es decir, se da a conocer verbalmente, por escrito o bien mediante signos que siendo inequívocos son determinantes en cuanto al derecho y la obligación que se quiere contraer derivados de la celebración del contrato. La otra manera es tácita, es decir, manifestando la voluntad a través de hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

Es importante mencionar que, para que un contrato sea válido en lo que respecta al elemento consentimiento, es necesario que las partes que intervienen en él, tengan la capacidad legal para tal efecto. Podemos considerar que la capacidad legal es aquella aptitud de la persona para ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones por si misma. De lo anterior se

desprende que no todas las personas tienen dicha aptitud, ya que ésta se adquiere al cumplir la mayoría de edad, es decir, de acuerdo con el Código Civil, a los 18 años y en condiciones de completa normalidad mental, ya que se pueden tener los 18 años pero no tener el pleno uso de las facultades mentales, en cuyo caso nos encontramos frente a un incapacitado.

Por otra parte, un contrato es válido cuando al momento de otorgar el consentimiento no existieron vicios de voluntad, como son error, dolo, violencia (física o moral) o lesión, y cuando el consentimiento se ha manifestado en la forma establecida por la ley.

El segundo elemento, el objeto, consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

Para que un contrato sea válido es necesario que el objeto o el fin de éste sean lícitos.

Por contrato de trabajo se entiende el acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra, empresario, a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

En algunos casos, para que un contrato surta todos los efectos legales correspondientes, no es necesario que se celebre por escrito; ejemplo de ello es el contrato de trabajo, ya que si se dan algún o algunos elementos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos frente a una auténtica relación laboral con todas y cada una de sus consecuencias.

Por último, la naturaleza de un contrato no depende del nombre que se le adjudique, sino de la forma en que se va a ejecutar su objeto, ya que se dan

casos en que la gente piensa que no existe contrato de trabajo y que por consiguiente no hay relación de trabajo, porque al personal se le paga por honorarios o porque se tiene celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales; pero la forma en que se ejecuta el objeto del contrato implica una subordinación; por tanto, estamos frente a un elemento característico de una relación de trabajo y por ende frente a las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, del Seguro Social y el Infonavit, entre otras.

Una vez concluido este punto, se hará referencia en forma concreta al contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define lo que es la relación y el Contrato de Trabajo de la siguiente manera:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Para entender mejor el Contrato de Trabajo es importante diferenciar cuáles son los elementos del mismo, como son: a) las partes, b) el objeto y c) los derechos y obligaciones que de él emanan.

a) Las partes.- En el Contrato de Trabajo intervienen dos partes el patrón y el trabajador.

b) El objeto.- Por otra parte y analizando el objeto del Contrato de Trabajo, que es precisamente el trabajo, es importante definir en que consiste para después analizar cómo se tiene que ejecutar para que quede regulado por la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto el segundo párrafo del artículo 8 define al trabajo como:

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Tomando en consideración la definición que hace la Ley Federal del Trabajo tanto de trabajador como de trabajo, y que este último lo considera como actividad humana, llegamos a la conclusión de que el único trabajo que ampara dicho ordenamiento jurídico es el del hombre y por consiguiente, queda excluida de su tutela la actividad de las máquinas o de los animales.

c) Los derechos y obligaciones que de él emanan.

Por lo que respecta al presente elemento del contrato, se refiere a las condiciones de trabajo, que son las que vienen a construir los derechos y obligaciones del contrato.

1.1.7 Contrato Colectivo

Los antecedentes de la figura jurídica que conocemos actualmente con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo como tal, son realmente pocos, por no decir inexistentes, ya que ésta es una institución típica de los tiempos modernos porque en la antigüedad el Derecho del Trabajo había sido un derecho de carácter individual, basado en el principio de la libertad individual, adoleciendo de la falta de solidaridad profesional.

Sin embargo, como antecedentes del Derecho del Trabajo se señalan algunas instituciones del Derecho Romano, aunque si bien, nos ofrece una legislación de conjunto sobre la organización del trabajo libre, si le debemos la distinción entre la *locatio conductio operarum* que es el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios, o contrato de trabajo, pero individual, figuras relativas a la contratación individual y que han ejercido una influencia innegable en la construcción moderna del contrato de trabajo.

Según la Ley Federal del Trabajo el Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Como se aprecia la legislación federal contempla tanto a patrones como a sindicatos, y que es el Contrato Colectivo de Trabajo el documento por virtud del cual se regulan sus relaciones, así también como todo lo que implica el pago de salarios, pago de vacaciones, rescisión de contrato, pago de utilidades, emplazamientos a huelga, etc.

Asimismo señala que los empresarios están obligados a celebrar el contrato colectivo cuando lo soliciten los sindicatos mayoritarios, o sea deben de firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, de lo anterior se desprende que será "cuando lo soliciten", entendiéndose que hasta no tener petición por parte del sindicato, el patrón no esta obligado a firmar el contrato colectivo.

Por otro lado, se impone tanto al patrón, como al sindicato contratante que no se podrá concertar condiciones menos favorables para los trabajadores, lo que quiere decir que en primera instancia las bases mínimas a cumplir se fijarán en atención a las normas de la propia ley, por lo que deberán de respetarse estas normas mínimas y posteriormente buscar mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, éste es el verdadero sentido del contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo, según se desprende del artículo 390 de la Ley que se comenta, para que tuviera validez y para cumplir la formalidad, impone diversas modalidades para su celebración como son:

Por escrito, independientemente que el Derecho del Trabajo es oral por excelencia, determinados actos tienen que realizarse por escrito. Esto tiene su fundamentación en el hecho de que un ejemplar debe quedar en cada una de las partes que lo celebran, presuponiendo que no se puede modificar unilateralmente en detrimento de la otra parte. Por consiguiente, debe

celebrarse por triplicado, para que los trabajadores que se encuentren en cualquier momento y con precisión en posibilidad de cuáles son sus derechos y obligaciones, y cuáles son las modificaciones y aumentos a las prestaciones que previamente fueron convenidas, y respecto de los patronos saber a qué se obligó al haber firmado dicho contrato colectivo.

Por último, se debe depositar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que surta sus efectos frente a terceros y frente a las partes contratantes. En su parte final señala que producirá efectos legales desde la fecha y hora en que quedó depositado por cualquiera de las partes.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, las partes ligadas por un Contrato Colectivo de Trabajo, deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebre en el futuro.

Esta destinado a regir los contratos de trabajo y a determinar su contenido. Porque en este no derivan las obligaciones de prestar energía de trabajo de pagar un salario.

Camerlynck, Refiere que el Contrato Colectivo de Trabajo, es de derecho privado, viene del derecho civil y obliga por tal a los trabajadores miembros de una asociación profesional o sindicato para el patrón o viceversa.¹⁹

El Maestro Mario de la Cueva se refiere a este contrato como una institución de derecho publico que es la norma que regula la organización u autoridad del poder publico y siendo la creación de normas generales una función publica, el contrato colectivo debe tener también ese carácter.²⁰

Es una fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual.

¹⁹ CAMERLYNCK, Guillaume Hubert, Derecho del Trabajo, Madrid, Ed. Aguilar, 1974, pp 545.

²⁰ CUEVA, Mario de la, Derecho Sindical Mexicano, México, Ed. Cárdenas, 1978, pp 407.

Es un derecho de clase en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas favorables a los trabajadores.

Por su parte Néstor de Buen opina que el Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo espontáneo de voluntades, que persigue fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente es consensual, excepcionalmente formal, para la creación y transformación inmediata, diferido o condicionada, temporal o permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.²¹

En este sentido se opina que es un hecho la indefinición de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo del Trabajo, mientras algunos autores opinan como se ha visto, que pertenece a la materia civil, pues las partes se constriñen en el cumplimiento de diversos derechos y obligaciones, por otra parte algunos laboristas niegan que la naturaleza sea civil expresando que no puede ser un acuerdo de voluntades, toda vez que el patrón esta obligado por la ley laboral a cumplir con este requisito y si no fuera así será sancionado por las autoridades laborales.

Independientemente del conflicto jurídico que pudiera existir al intentar ubicar la naturaleza de este contrato, es esencial observar que el contenido de él es el logro que los trabajadores han conseguido a lo largo de la lucha obrera no únicamente en nuestro país, sino en el mundo.

1.1.8 Condiciones de Trabajo

Los derechos y las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo, vienen a constituir precisamente las condiciones de éste, y que serán las que van a establecer la forma y los términos en que se va a ejecutar el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo menciona que, cuando no exista Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones deben hacerse constar por escrito, y que cada una de las partes debe conservar un ejemplar. Es importante señalar que la falta de

²¹ BUEN, Néstor de, Razón y Justicia Social, México, Ed. Porrúa, pp 219.

este escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se le imputará al patrón no haber cumplido con esa formalidad.

El escrito que contenga las condiciones de trabajo, debe señalar: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares en donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Es importante que queden debidamente establecidas las condiciones de trabajo, ya que el derecho laboral es un derecho social que va a proteger a la clase trabajadora, y por consiguiente, no opera en esta materia el principio de derecho de que: "quien afirma esta obligado a probar su dicho".

La ley laboral le impone al patrón la obligación de conservar y exhibir todos aquellos documentos a través de los cuáles acrediten las condiciones contractuales de los trabajadores y la empresa; pues en el supuesto de un litigio corresponde al patrón comprobar el dicho del trabajador.

La importancia para el patrón de conservar los documentos que acrediten que al trabajador se le contrato bajo condiciones legales, que las prestaciones que impone la ley le fueron concedidas otorgadas, ocasionaría en el supuesto de un litigio que el patrón tuviera que cumplir con todas las peticiones del trabajador, aún aquéllas que no fueron pactadas.

Las condiciones de trabajo no se pueden modificar en detrimento del trabajador, salvo que se solicite a la Junta de Conciliación y Arbitraje y que las

circunstancias económicas así lo justifiquen, ya que de lo contrario, si el patrón modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, el trabajador podría dar por terminado el contrato individual por causas imputables al patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 52 fracción II del citado ordenamiento y reclamar por consiguiente el pago la indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados, salarios caídos y prima de antigüedad, razón por la cual es muy conveniente hacer un análisis detenido cuando se pretenda modificar una condición de trabajo y determinar si jurídicamente es válida, ya que de lo contrario se corre el riesgo de la citada indemnización.

De lo expuesto, se deduce la importancia de tener debidamente establecidas las condiciones de trabajo para evitar pagar prestaciones superiores a las efectivamente pactadas con el trabajador, o ser condenado a pagar una prestación por no tener los elementos necesarios para acreditar las condiciones que realmente se pactaron o su pago, ya que como se ha mencionado, la carga de la prueba en estos casos le corresponde al patrón.

En relación con los derechos y obligaciones de las partes del Contrato de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, también impone obligaciones a los trabajadores y estas son básicamente el cumplimiento a lo pactado pues refiere que el trabajador que incumpla con lo estipulado, será acreedor a sanciones que pueden oscilar desde la suspensión temporal al trabajo, como la rescisión de la relación laboral.

1.1.9 Sindicato

Las primeras agrupaciones modernas de los trabajadores mexicanos fueron las sociedades de socorros mutuos. Si bien las sociedades mutualistas registran antecedentes remotos, su aparición cierta se vio directamente relacionada con la creación de la Dirección General de la Industria Nacional en 1842, cuyos propósitos consistían en organizar a los productores agrícolas e industriales para difundir los adelantos técnicos extranjeros y nacionales, combatir el contrabando, promover la producción nacional, esto obedecía a las condiciones

de penuria económica, por la que atravesaban los gobiernos nacionales”,²² estas sociedades constituyen la forma organizativa más importante del sector.

Podemos destacar que en estas sociedades desde entonces su objeto único consistió en el auxilio mutuo de sus miembros integrantes, principio que sigue vigente pues la ley laboral establece como el fin del sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; dejándolos en libertad de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Con anterioridad se ha definido el concepto de Derecho de trabajo como “el conjunto de principios y normas que regulan el trabajo subordinado, en sus relaciones contractuales, profesionales y con el Estado”.

La finalidad protectora del Derecho del Trabajo no se agota en la esfera contractual de la relación “trabajador-empleador”, sino que se complementa como en un complejo irrescindible con la acción de las asociaciones profesionales (trabajadores y empleadores) que tienden a la formalización de la autonomía colectiva y asimismo con la acción del Estado en lo tendiente al ejercicio de la Política Laboral.

En ese complejo de relaciones quedan delineados el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho Administrativo del Trabajo.

En los inicios del Derecho del Trabajo el trabajador para defender sus derechos tuvo necesidad de asociarse y es así como esa asociación profesional, una vez estructurada entra a formar parte de los medios naturales de defensa del trabajador, tendientes a otorgar una situación de igualdad jurídica en las relaciones con su empleador.

²² LEAL, Juan Felipe, **Del Mutualismo al Sindicalismo**, México, 1943, ed. Fondo de Cultura Económica, pp 179

Los pilares fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo son las asociaciones profesionales, las convenciones colectivas de trabajo y los conflictos colectivos y sus medios de solución.

Entre las diversas definiciones de sindicato que nos presenta el Diccionario de la Real Academia Española, y en particular nos interesa en el presente estudio, la siguiente:

1. m. Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción XVI determina que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece como sindicato a la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Art. 356).

La figura jurídica del sindicato representa la fuerza del obrero, la lucha de clases, mediante la cual los trabajadores sostendrán un conflicto constante con los patrones. El sindicato es el testimonio tangible de la desigualdad natural de los factores de la producción (patrón-trabajador).

El sindicato en nuestras palabras, es el vigilante que el patrón cumpla con las obligaciones que le impone la ley, sin embargo, tiene la obligación de conciliar derechos extras que puedan beneficiar a la clase obrera.

1.1.10 Equidad

Del latín *aequitas*, el término equidad hace referencia a la igualdad de ánimo. El concepto se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social con

valoración de la individualidad. La equidad representa un equilibrio entre la justicia natural y la ley positiva.

La tendencia a juzgar con imparcialidad y haciendo uso de la razón también se conoce como equidad. Esta disposición se propone otorgar a cada sujeto lo que se merece.

La equidad debe alcanzarse en diversos ámbitos de la vida. En el aspecto económico o financiero, se conoce como equidad a la distribución justa de la riqueza entre los miembros de una sociedad, a la moderación en los precios y a la justicia en los términos de un contrato.

La equidad de género, por otra parte, defiende la igualdad del hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad. Esto supone que las mujeres deben recibir la misma remuneración que los hombres por igual tarea. También implica que ambos sexos deben tener poder para la toma de decisiones.

Si un hombre y una mujer se desempeñan en cargos ejecutivos dentro de una empresa, con idénticas responsabilidad y horas de trabajo, ambos tendrán que ganar el mismo sueldo para que exista la equidad de género.

El concepto de equidad está vinculado a la justicia, imparcialidad e igualdad social. El género, por otra parte, es una clase o tipo que permite agrupar a los seres que tienen uno o varios caracteres comunes.

Se conoce como equidad de género a la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades occidentales.

La equidad de género consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres

deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo. El Estado, por lo tanto, tiene que garantizar que los recursos sean asignados de manera simétrica.

Una mujer no debe obtener menos que un hombre ante un mismo trabajo. Cualquiera persona debe ganar lo propio de acuerdo a sus méritos y no puede ser favorecida en perjuicio del prójimo. Un hombre y una mujer deben recibir la misma remuneración ante un mismo trabajo que contemple idénticas obligaciones y responsabilidades.

Esta situación de equidad debe alcanzarse sin descuidar las características de género. Las mujeres, por ejemplo, tienen derecho a una extensa licencia por maternidad, mientras que la licencia por paternidad no existe. En este caso, se atiende a las cuestiones biológicas y se realiza una discriminación positiva entre ambos sexos.

1.1.11 Género

El concepto género data de 1955 cuando el investigador John Money propuso el término “[papel de género]” para describir el “conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres”²³.

Por otra parte, Gayle Rubin, considerada la creadora de la categoría de género, utiliza por primera vez esta categoría en 1977 para referirse al sistema de jerarquías sociales, basado en las diferencias sexuales, y en el cual se sustenta el sistema de discriminación de las mujeres.

El término género alude a la distinción de los atributos de hombres y mujeres que son asignados por la sociedad.

Las relaciones de género se expresan en valores, percepciones, prácticas y actitudes sociales que se recogen en el sistema jurídico integralmente. La

²³ SEGOB, *Reflexiones Jurídicas*, México, Segob, 2008, pp 169.

distinción entre hombres y mujeres está reconocida por la legislación y la jurisprudencia para efectos de definir la discriminación, el matrimonio, el mercado de trabajo y muchas otras instituciones, incluso las formas representativas de gobierno y la participación política de los ciudadanos.

La definición de género en sí establece una clara diferencia social entre hombres y mujeres. Consecuentemente, el tema de equidad tiene que partir de un cambio de dos vertientes que se convierte en una fuente inagotable de polémica. Ello, indudablemente ha incidido en que la equidad entre ambos géneros sea un campo no bien definido y aún por construirse.

En el ámbito jurídico se han tomado una serie de medidas llamadas medidas positivas que son un mecanismo puesto en práctica para lograr que las minorías puedan ejercer sus derechos a pesar de los obstáculos sociales.

De tal manera las acciones afirmativas pretenden igualar las condiciones de los grupos vulnerables a través de políticas públicas que igualen las condiciones de desigualdad entre las personas de distintos grupos sociales.

Según la Organización de las Naciones Unidas, discriminación es tanto la distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. Sin embargo, a esta definición hay que añadir la especificidad en cuanto a discriminación por sexo.

En el momento en que nacemos se inicia nuestra incorporación al mundo que nos ha tocado vivir. A partir de la evidencia de que poseemos un cuerpo con genitales femeninos o masculinos; cuyo funcionamiento depende de las hormonas femeninas y masculinas, que en conjunto conforman nuestro sexo, las personas que nos rodean nos educan con las características de feminidad o masculinidad que consideran indispensables para que nos convirtamos en mujeres u hombres. La palabra género se aplica a este proceso de

construcción de nuestras características femeninas o masculinas, tomando como base la apariencia externa del sexo cuyo resultado es la formación de mujeres y hombres particulares.

El género está determinado por el tiempo o la época y el grupo social, los cuales han llevado a polarizar sus atribuciones y roles sociales.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevé una serie de medidas que tutelan los derechos y libertades consagrados en la Constitución y los tratados internacionales, y que deberán ser tomadas por autoridades y órganos públicos federales y además promueve la igualdad de oportunidades, a través de una asignación en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Por su parte la psicología utiliza el término género para referirse a la mujer y el varón, por lo tanto diferencias de género alude a las diferencias innatas o biológicas entre hombres y mujeres.

Lo anterior deja como evidencia la certeza de que a nivel nacional se han tomado medidas concernientes a la igualdad de las mujeres no únicamente en materia laboral sino que de igual forma en todo lo referente al marco jurídico nacional.

Hablar de género no implica hablar únicamente de la mujer, hablar de género implica hablar del desarrollo histórico de la mujer en el papel social, cultural, económico, familiar, y en cualquier esfera social.

Se avanza, pero es necesario observar el rol de la mujer desde la óptica de cualquier disciplina, social, cultural, laboral, familiar, etc.

1.1.12 Mujer

Este tema, aparentemente obsoleto, ha intrigado al ser humano desde siempre, teniendo en cuenta que en algunos periodos del pensamiento humano se ha cuestionado, inclusive su existencia como ser real, se puede afirmar que no es mucho ni suficiente lo que científica y filosóficamente se ha especulado sobre el grupo femenino. Todavía la pregunta de Beauvoir, una de las intelectuales Europeas a quienes ha preocupado tal planteamiento, presenta la siguiente conclusión:

“Es el otro en el corazón de una totalidad cuyos dos términos son necesarios el uno para el otro”²⁴.

En el intento de definir la afirmación resulta muy vaga excepto al referirse a una contundente realidad que es la escisión del mundo en dos sexos, en dos clases diferentes de seres humanos que, justamente en sus diferencias, encierran el secreto de la vida y la armonía.

Sin embargo para poder dar una definición acertada es preciso analizar diferentes conceptos de lo que se entiende por mujer, pretendemos dar algunas definiciones de la mujer a saber:

“MUJER.- Del Latín Mullier (Etis) persona de sexo femenino, la que ha llegado a la edad de la pubertad. La casada, con relación al marido, Mujer fuerte resuelta y osada, De gobierno.

Criada que tiene a su cargo el gobierno económico de la casa. La que tiene el gobierno y disposición para mandar y ejecutar los quehaceres domésticos, y cuida a su familia con mucha exactitud y diligencia...”²⁵.

²⁴ De Beauvoir Simone, “**El Segundo Sexo**”. Edit. Ledeuxime, pág. 16

²⁵ Diccionario de la Lengua Española, Décima Novela, ed. 1970, Real Academia Española, Espasa Calpe, pág. 903.

“MUJER.- Hembra, varona, niña, doncella, joven, adulta, anciana, Eva, Venus, beldad, hermosura, heroína, amazona, señorita, señora, dama, dueña, ama, matrona, novia, esposa, madre, abuela, prima, ...”²⁶

“MUJER.- Persona sexo femenino, la púber, la casada”²⁷.

En la legislación nacional mexicana no existe ordenamiento jurídico que defina el término “mujer”. Sin embargo, esto se debe a que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 1º, último párrafo prevé la prohibición a toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Algunos consideran que el problema de definir la condición femenina reside en la biología. Las primeras diferenciaciones vienen de muy antiguo. En realidad la condición de las mujeres no puede ser reducida a la Biología. Su especialización en la esfera del trabajo doméstico no puede ser considerada como un rasgo sexual secundario.

Sin duda la maternidad es un rasgo biológicamente determinado, su realidad relativa de fuerza física, que también se asumió con una condición biológicamente determinada es discutible en cuanto a los efectos que provoque en la división social del trabajo entre los sexos.

Las funciones de la mujer quedarán reducidas a tres dimensiones centrales:

La reproducción biológica;

La educación y el cuidado de los hijos, enfermos y ancianos, y

²⁶ SAINZ, Robles de, Diccionario Español de Sinónimos y Antónimos, Ed. Aguilar, pp, 757

²⁷ Diccionario Jurídico, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo V. Ed. UNAM, pp. 06

La reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente.

Su contribución al proceso productivo, la producción y reproducción de fuerza de trabajo es un trabajo invisible, según la expresión de Larquia y Domoulin. "El tiempo dedicado por el ama de casa a la reproducción directa de fuerza de trabajo carece de valor de cambio en el mercado, se trata de una ocupación disfrazada para la sociedad"²⁸.

Una de las funciones centrales de la mujer es ser la principal responsable en la transmisión de valores en el proceso de socialización con los hijos. Por esta vía tiende a ser el agente de un sistema social que la coloca en una situación de dependencia.

Podemos determinar que las raíces de lo "femenino", reside en la naturalización de un hecho social, las formas históricamente específicas de la división social del trabajo entre los sexos. Esta naturalización hace de la condición femenina un hecho que trasciende de la esfera del trabajo; y por esta vía la reduce a una instancia biológica, pero también hay una instancia social. El problema consiste en analizar como se articulan ambas instancias sin perder de vista que la instancia social no puede permanecer separada de la relación de la mujer en el mundo del trabajo.

Es oportuno apuntar que la finalidad de este trabajo es beneficiar a las mujeres trabajadoras en etapa de lactancia, que como consecuencia de esta etapa tienen el derecho a disfrutar de dos periodos de reposo de media hora, para alimentar a sus hijos en etapa lactante, según lo determina la Ley Federal del Trabajo vigente, luego entonces, para este tema en específico se propone como definición de mujer a la madre trabajadora con la capacidad física, síquica y biológica para alimentar a los hijos menores en período de lactancia.

²⁸ LARGUIA Isabel. Economía Política de la Liberación de la Mujer, América Latina Vol. VI No. 10. Diciembre 1970.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

2. La economía como actor principal en el trabajo de mujeres

La creciente economía globalizada dentro de la cual se desarrolla México, ha traído aparejada una gran competitividad en los aspectos profesionales, artísticos, deportivos y técnicos, entre otros, de un creciente número de mujeres; quienes se desempeñan en campos amplios y diversos dentro del sector gubernamental y de la iniciativa privada.

El concepto, de que la mujer sólo debe procrear y educar a sus hijos y estar al cuidado del hogar, hoy ha sido superado. En efecto, cada vez resulta más común ver a las mujeres incursionando en campos que antes les estaba vedado.

El reconocer que “en manos del Estado reside el hecho de crear leyes que tengan como esencia la igualdad de género es el inicio al pretender hablar de los derechos de la mujer, en su ámbito laboral y de previsión social”²⁹.

Como se sabe, “la impartición de la ley, debe ser tanto general como particular, y esta regulación debe compenetrarse por igual, tanto al hombre como a la mujer sin que medie ninguna distinción de género;”³⁰ sin embargo, mediante el proceso de creación de aspectos jurídicos que tiendan a conformar la solidez de igualdad entre hombres y mujeres, hemos visto que esta regulación ha cambiado, principalmente por el reconocimiento que nuestra sociedad ha hecho a las diferencias tanto físicas como biológicas que distinguen a la mujer del hombre.

²⁹ LÓPEZ Díaz, Filiberto, “El Trabajo de las Mujeres”, *Revista Laboral*, Año V, número 53, febrero 1997, pp 13-15

³⁰ KURCZYN Villalobos, Patricia, (coord.) *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?* IJ-UNAM, México 2003.

Al Estado como ente político, le corresponde ser el coordinador para promocionar y motivar en bienestar social en los sectores más comunes y tradicionales (trabajo, previsión social, vivienda, educación, salud, entre otras), y esto obliga a que se reconozca la necesidad de enfocar de manera especial estos requerimientos al sector femenino.

Por ello el desarrollo de la mujer en la sociedad, en el ámbito laboral, nos muestra facetas y debilidades que enfrentan las normatividades jurídicas creadas ex profeso. Es decir, si nos imponemos de manera particular al estudio de las leyes de cualquier materia, nos daremos cuenta que no respaldan completamente a la mujer. Esto sucede porque "distintos factores resultan envolventes y por ello requiere que sean analizados posteriormente para aplicar de mejor forma el sentido de su beneficio, porque a final de cuentas se aplicarían a un común, a la sociedad"³¹.

La idiosincrasia tan característica y distintiva de México sustentada sobre la base de generaciones, nos muestra el papel que se le ha asignado a la mujer en nuestra sociedad. Este es un factor primordial que se ha utilizado en México para la formulación de aspectos en derecho.

El derecho como aspecto jurídico se encuentra involucrado en aspectos culturales y sociológicos, y es de reconocer que estos elementos están tan arraigados en nuestra cultura que difícilmente pueden ser analizados de manera objetiva e imparcial. La tradición y la costumbre, son a final de cuentas elementos que se forman para fundar una ley, pero ésta conforme a la cronología debe ir avanzando, por ello la exigencia de actualidad nulifica a la extemporaneidad y esta acción la sociedad la exige para su desarrollo vital.

Por ello, nos crean un bloque difícil de penetrar, con el objetivo de normar diferencias, partiendo de características y problemas sociales en específico vinculándolas con necesidades diversas. Definir entonces normas que por su generalidad puedan aplicarse de manera particular en estos tiempos modernos,

³¹ Idem.

entran en conflicto con los patrones ancestrales y por ello la mujer sigue permaneciendo en la espera de que se incline la balanza hacia ella.

La normatividad en nuestro país, ha presentado diferencias en aspectos que definen el ámbito laboral en el que se incluye a la mujer, es por esto que nace la urgencia de un análisis en particular, al aspecto laboral de la mujer, porque su desenvolvimiento se ha ido acrecentando en estos tiempos modernos y esto obliga a que se subsanen las leyes que de alguna manera limiten u opriman su libertad intelectual y física. La mujer jurídicamente mantiene una proporción de igualdad con el hombre, pero en realidad, aún con las contrariedades legislativas que se presentan, en la práctica encontramos huecos que les infringen una inseguridad, que las carcome y que nos obliga a reconocer de manera indudable el aspecto fundamental que tiene la mujer en la sociedad y nos constriñe a llevar a cabo estrategias y acciones en el aspecto laboral para que esto se convierta en vanguardista.

2. 1 Antecedentes del trabajo de las mujeres

El trabajo de las mujeres desde la prehistoria ha sido de gran importancia. El trabajo conjunto entre hombres y mujeres era la recolección de alimentos, y a ellos por ser el sexo fuerte se les asignaba la cacería. Con el paso del tiempo y los conocimientos que el hombre fue adquiriendo, dejó de ser nómada, puesto que el desarrollo de actividades como la agricultura y la ganadería consiguieron que el hombre se estableciera en un solo lugar, esto trajo como consecuencia que se relegara a la mujer al trabajo domestico volviéndose con el tiempo una tarea determinante para ella, las actividades a que se había dedicado a la par con el hombre se vieron totalmente cambiadas; ahora sus tareas era encargarse de preparar los alimentos, de elaborar la ropa y crear los utensilios necesarios para las labores del hogar, se ocupaban de criar a sus niños, aunque a su vez ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales.

Con el tiempo se empezaron a desarrollar las ciudades en donde las mujeres intercambiaban o vendían sus bienes (cosechas, utensilios, animales).

Desde la antigüedad hasta nuestros días, la razón primordial por la que la mujer trabaja ha sido por la necesidad económica; históricamente las mujeres se dedican a trabajar para ayudar al sustento de la familia; sobre todo las clases de mayor marginación, realizando además labores domésticas fuera de casa las cuáles fueron retribuidas por un salario.

Durante mucho tiempo la mujer percibió, una remuneración mucho menor a la de los hombres. "El trabajo de la mujer desde la antigüedad ha cargado consigo algunas desventajas notorias en comparación con el trabajo del hombre, puesto que además de dedicarse al trabajo fuera de su hogar su deber era y sigue siendo responsabilizarse del cuidado de los hijos, además de estar sujeta a desempeñar tareas que reciben menor reconocimiento tanto material como socialmente"³².

En México, hablar de mujeres en cuanto a su historia resulta un tanto olvidado y da como consecuencia que mucha gente ignore, que desde los inicios de la vida independiente, en nuestro país hubo mujeres que lucharon por sus derechos. Ejemplo de ello, tenemos que en la guerra de independencia destacó de una manera muy importante la Señora Josefa Ortiz de Domínguez, Leona Vicario y la Güera Rodríguez, quienes haciendo caso omiso de los perjuicios de su época, se unieron a la lucha por la independencia de nuestro país.

En el siglo XIX que fue la época de los preceptos liberales, tenemos como propulsores a Benito Juárez, Sebastián Lerdo de Tejada y Vicente Riva Palacio, quienes eran coincidentes en la necesidad de la creación de instituciones para la educación de las mujeres. Juárez mismo, estableció argumentos a favor de los establecimientos educativos y de la secularización de la enseñanza, que habían estado en manos de la iglesia desde la conquista. Juárez, el 20 de enero de 1861 en su programa de gobierno estableció: Secularizando los establecimientos de utilidad pública, se atenderá también a la educación de las mujeres, dándoles la importancia que merecen por la influencia que ejercen en la sociedad.

³² KURCZYN Villalobos, Patricia, "**Derechos de las Mujeres Trabajadoras**", Cámara de Diputados LVIII Legislatura, IJ-UNAM, México 2000.

Posteriormente, en el año de 1875, el presidente Lerdo de Tejada por medio de una iniciativa, introdujo la enseñanza de la Pedagogía en la Escuela Nacional Secundaria para señoritas, lo que de facto se convirtió en la escuela normal. Durante el gobierno Porfirista en el año de 1888, se funda la escuela Normal de Profesoras, con lo anterior y al tener las mujeres acceso a la educación, dio como consecuencia que se allanara el camino para que la mujer hiciera escuchar sus demandas de igualdad.

Ya en el siglo XX, en sus inicios las mujeres se empezaron a organizar en clubes políticos. Basta recordar el trabajo del club liberal Ponciano Arriaga (San Luis Potosí), Club Liberal de Señoras y Señoritas discípulas de Juárez (Veracruz) y el Club de Señoras y señoritas de Antiana Nava (Matehuala, San Luis Potosí), estos clubes apoyaban directamente al partido liberal. Este partido, en su programa, incluía el tema de la mujer y hacía ver que el trabajo que desempeñaba en el hogar debía ser reconocido como tal y advertía que el trabajo domestico de las mujeres realizado a domicilio debía ser remunerado adecuadamente.

Debemos reconocer que en el siglo XIX a finales y principios del XX existen muchos antecedentes de luchas laborales, pero es importante destacar que el ingreso de la mujer a la universidad le da la posibilidad de gozar de mayores derechos. Admitiendo que en mucho influyo, que en Nueva Zelanda, desde finales del siglo XIX se reconocieron los derechos de la mujer. Situación que también aconteció en Gran Bretaña en el año de 1918 y reconociendo que en ello establecían ciertas limitaciones como era el caso de que para que las mujeres pudieran ser propietarias o contar con un título universitario tenían que contar con treinta años de edad.

En el Estado de Yucatán del día 13 al 16 de enero del año de 1916, organizado principalmente por el señor Salvador Alvarado, gobernador de dicho Estado en ese tiempo, se llevó a cabo el primer congreso Feminista de Yucatán, en esa convocatoria, se señalaba que los propósitos que motivaban ese encuentro era lo siguiente: "Es un error educar a la mujer para una sociedad que ya no existe, habituándola a que, como en la antigüedad, permanezca recluida en el hogar,

el cual solo abandona para asistir a fiestas religiosas, pues la vida activa de la evolución exige su concurso en la mayoría de las actividades humanas". En dicho informe del congreso también se señaló "Puede la mujer del porvenir desempeñar cualquier cargo público que no exija vigorosa constitución física, pues no habiendo diferencia alguna entre su estado intelectual y el del hombre, es tan capaz como este de ser elemento dirigente de la sociedad".³³

Los antecedentes mencionados son solo algunos de los medios que a la postre le abrieron a las mujeres las puertas a nuevas y mejores oportunidades, estos logros han ayudado en mucho a su desarrollo laboral, trayendo cambios y nuevas visiones para mejorar sus necesidades.

En la actualidad, los cambios que ha sufrido la sociedad han beneficiado a la mujer desde la perspectiva de que existe ya una situación en la que va en aumento la proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; las labores del hogar son ya una carga menor, puesto que se han dado avances tecnológicos para facilitar estas tareas, así como la planeación familiar que ha logrado la disminución del tamaño de la familia; la mujer a su vez ha conseguido obtener un mayor nivel cultural y un mayor nivel salarial, así como también ha logrado que queden a su cargo tareas de mayor responsabilidad.

2.1.2 La Constitución de Querétaro de 1917

Nuestra Constitución es el documento en donde se plasma la evolución jurídico-política que hemos tenido como nación, cómo se encuentra organizado nuestro pueblo y cuáles son los principios más importantes que configuran nuestra forma de ser y de actuar; también, nos establece las reglas del comportamiento político de los gobernados y los gobernantes y nos da una concepción ética de la existencia y por lo tanto, nos asegura el respeto y

³³ "Investigaciones Contemporáneas sobre la Historia de México", Memorias de la Tercera Reunión de Historiadores Mexicanos y Norteamericanos, Oaxtepec, Morelos, 4-7 de noviembre de 1969

protección de nuestros derechos que como ciudadanos tenemos sobre y por encima del Estado mismo.

En este tenor de ideas partamos de la Constitución Mexicana de 1917 y en esta, se conjugan los principios del liberalismo clásico relativos a las garantías individuales inherentes a los derechos naturales del hombre, con las garantías sociales que se consagraron por primera vez en el mundo, mismas que se anticiparon a la constitución alemana de Weimar la que surgió en la posguerra europea de 1914 y que tomo como modelo nuestra Constitución por su avanzada legislación social.

Ahora bien, en el campo laboral que es lo que nos ocupa, dichos derechos sociales se ven cristalizados en nuestra Constitución de 1917 en el artículo 123, porque en dicho artículo se previenen entre otros, los derechos de previsión social y de protección al trabajo.

Sobre el tema, y atendiendo a nuestra Constitución se analizaran las diversas reformas que han surgido a nuestra Carta Magna en materia de derechos laborales dirigidos a la mujer trabajadora.

La fracción II del artículo 123 constitucional de 1917, estableció que la jornada máxima de trabajo nocturno sería de siete horas. Restringiendo las labores peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Además también prohibió a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podían trabajar después de las 10 de la noche.

En la fracción V se ordenaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exigieran esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarían de descanso obligatorio, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiesen adquirido por su contrato.

Respecto al tema de lactancia estableció que tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. (Derecho que continúa vigente hasta nuestros días).

La Carta Magna incluyó que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad.

Respecto al tratamiento que se le da al tiempo extraordinario de trabajo, la fracción XI, ordenó que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales.

También se estableció que en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas; e hizo la aclaración que los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serían admitidos en esta clase de trabajos.

“La costumbre observada hasta antes de la promulgación de la Constitución de 1917, era de abuso por parte de algunos patrones, hacia las mujeres y los niños a quienes, en algunos casos, hacían laborar jornadas inhumanas, devengando un salario inferior al de los hombres, con el falso argumento, por lo que hace a las mujeres, de que por ser más “débiles” que aquellos, su rendimiento era inferior”³⁴.

Al publicarse la primera LFT en 1931, respecto del trabajo de las mujeres, se establecía por primera vez el derecho de la mujer casada a no requerir el consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven.

³⁴Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas; Procuraduría General de la República; **“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada”**
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1802/pl1802.htm>

Expresando la nulidad de los contratos de trabajo, cuando éstos contengan condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, por ejemplo:

En el tema de las condiciones de seguridad e higiene aquellas que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para unas y otros el trabajo nocturno industrial, o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas.

En el caso del salario las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada.

En particular para el caso de mujeres y menores, las que fijen horas extraordinarias de trabajo.

Además se establecía que el contrato de trabajo debía contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes.

Respecto al tema de la jornada extraordinaria instauró que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

2.1.3 Ley Federal del Trabajo 1931

La ley de 1931 en su artículo 79, implantó el derecho de las mujeres a disfrutar de ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente, se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente; y en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

En el caso de las mujeres que disfruten de ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente, se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo percibirán su salario íntegro.

En esta ley se establece que el reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá: las labores insalubres o peligrosas, que no deban desempeñar las mujeres y los menores de dieciséis años.

Asimismo prohíbe el trabajo de las mujeres:

I: En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y

II: La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

En el artículo 110 de esta ley disponía que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable y además que si transcurrido el mes de descanso posterior al alumbramiento se encontraban imposibilitadas para reanudar a sus labores, disfrutarían de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En este sentido y en concordancia con lo aludido, obligaba al patrón a acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos, en el caso que en el establecimiento trabajaran más de cincuenta mujeres.

2.1.4 Reforma de 1962 a la Ley Federal del Trabajo

Para el año de 1962, ante el inminente cambio social y el tratamiento desigual que se le daba a la mujer en la ley de 1931 respecto al varón, se reforma la

LFT en la cual se establece un capítulo especial respecto del trabajo de las mujeres, destacándose lo siguiente:

La prohibición de las mujeres a prestar servicios extraordinarios, imponiendo como sanción por la violación de dicho precepto, el pago de 200% más del salario correspondiente a las horas de jornada.

Se prohíbe expresamente a las mujeres desempeñar durante el embarazo trabajos peligrosos para su salud o la del producto, otorgándoles (en concordancia con la Ley del Seguro Social) un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogables en caso necesario, con pago de salario íntegro.

Se establece además el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios por día, para amamantar a sus hijos, de media hora cada uno.

El derecho a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto y a computar en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

2.1 5 Ley de 1970

Por su parte la Ley de 1970, al reformarse el 1° de mayo de 1970, dentro del capítulo especial denominado "Trabajo de las mujeres", no se introducen mayores modificaciones sino que únicamente se concreta a repetir las reformas que se han dejado anotadas y que se llevaron a cabo en el año de 1962. La nota característica de esta reforma sobre el tema, se encuentra en el artículo 165 en donde se establece que dicho capítulo (Trabajo de las mujeres) tenía como objeto proteger tanto a la madre, como al producto.

2.1.6 La reforma del 31 de diciembre de 1974

La reforma del 31 de diciembre de 1974 mediante decreto de fecha 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de ese mismo año, se reformaron y adicionaron los artículos 4º, 5º, 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, principalmente en lo que se llama "igualdad jurídica de la mujer". En el mismo Diario Oficial se publicaron las reformas y adiciones a los artículos 5º, fracciones III, IV y XVII del artículo 132 de la LFT y se derogaron los artículos 168 y 169 de la misma.

En la parte respectiva, la Exposición de Motivos menciona lo siguiente:

En la que ya de por sí baja población económicamente activa del país, 13 millones de persona en 1970, 81% corresponde a los varones y sólo 19% al sector femenino, es decir, únicamente la quinta parte de la población económicamente activa de México está compuesta por mujeres. Más significativo es aún el que las mujeres casadas sólo alcancen de 15 a 17% el número de las que trabajan.

Para superar estos contrastes es necesario que en el elevado plano constitucional quede asentado claramente, al lado de otros grandes principios rectores de la vida social, la igualdad entre hombres y mujeres. En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecer válidamente entre los derechos de la mujer y del varón, será aquella que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y de lactancia.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de los hijos.

En conclusión podemos afirmar que respecto de la actual legislación se pone en relevancia la protección fundamental de la maternidad de las mujeres que

trabajan: mantener la prohibición de que las mujeres realicen labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno, industrial en establecimientos y comercios después de las 22:00 horas y en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto durante la gestación y en la lactancia, todo esto sin afectar su salario ni sus prestaciones y derechos en general.

El tema del trabajo de las mujeres, lo hemos abordado desde el punto de vista histórico, y poniendo en relevancia las cuestiones técnico jurídicas del mismo; consideremos que estudiado desde cualquier otra perspectiva se corre el riesgo de caer en sentimentalismos o posturas radicales de un feminismo (de origen, moderno o posmoderno), hasta el difícil y resbaladizo tema de la igualdad del hombre y la mujer.

La situación actual del trabajo de las mujeres, en el ámbito laboral se enmarca principalmente, como ya lo hemos apuntado, a la protección de la mujer embarazada; a su salud a la del producto, concatenando estos principios a las de la Ley del Seguro Social.

Para finalizar, es pertinente precisar que por lo menos en la LFT el tratamiento jurídico que se le da a la mujer y al hombre es de que son iguales, salvo cuando la trabajadora se encuentra embarazada, cumpliendo así una de las más sublimes tareas que le ha encomendado la naturaleza: la de ser madre.

2.2 Derecho comparado

Por metodología del tema que se presenta en este trabajo, se considera oportuno revisar legislaciones de América Latina, con la finalidad de observar como regulan el derecho de lactancia países como Argentina, España, Colombia y Venezuela.

2.2.1 Argentina

La legislación Laboral Argentina define la capacidad de la trabajadora prohibiendo todo trato discriminatorio. Establece que la mujer podrá celebrar

toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

Garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor en las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren.

Además establece un descanso al mediodía de dos (2) horas a las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Inclusive prohíbe encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

Así como prohíbe ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

El Código Laboral argentino protege el derecho de la maternidad al prohibir el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el

empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizando a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.

El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el art. 208 de la ley laboral de Argentina.

Cuando se presuma que la mujer ha sido despedida por razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento.

En el caso de descanso por lactancia Argentina regula este derecho ordenando que toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar

salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

2.2.2 España

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.2.3 Colombia

Descanso remunerado durante la lactancia.

1. El empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.
2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.
4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

Prohibición de despedir.

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

2.2.4 Venezuela

La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela contiene un apartado denominado de la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia, el cual se encarga de establecer cuáles serán los derechos de las trabajadoras en la etapa de gestación y lactancia y que son:

Esta ley ordena que la mujer trabajadora goce de todos los derechos garantizados en Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Exceptuando las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Además observa que será el Ejecutivo Nacional, quien al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.

Indica que en ningún caso el patrón exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorios destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

Deja en la libertad de decir a la mujer trabajadora quien solicite que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esa Ley.

Además ordena que la mujer trabajadora en estado de gravidez esté exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

Indica que la trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto.

Respecto al periodo de gravidez esta ley protege a la trabajadora otorgándole el derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

Además indica que en estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.

Incluye que cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará

al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad no son renunciables.

En el caso de maternidad por adopción la ley laboral Venezolana prevé que en el caso de que la trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.

Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.

Este ordenamiento observa que cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

En efecto, los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.

Inclusive, acierta al ordenar que cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.

Para el derecho de guardería la ley laboral venezolana manda que el patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo y que dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.

Los patrones tienen la posibilidad de acordar con las autoridades laborales venezolanas:

- a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o
- b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.

Vigilando que este servicio no se considerará parte del salario.

Para el tema del derecho de lactancia (tema que nos ocupa), se observa que Venezuela otorga los mismos dos periodos de lactancia diarios de media hora cada uno como en nuestro país. Sin embargo la diferencia se hace cuando se utiliza el término para “amamantar” a su hijo en la guardería respectiva. Término que en nuestra legislación ha sido superado; toda vez que este derecho no nace exclusivamente del hecho de que la madre brinde leche materna al menor. Este tema es mucho más amplio; como amplio es el tema de los alimentos; los cuales a saber no se refieren solamente a la posibilidad física que tenga la madre de brindar o no la leche materna a su menor hijo.

Sin embargo, se prevé que si no hubiera guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno, derecho que por mucho rebasa a nuestra legislación en el tema que nos ocupa.

Además respecto al salario durante el periodo de lactancia o gravidez no se podrá establecer diferencia; entre el salario de la trabajadora y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.

Para finalizar el tema de derechos protectores de la maternidad y lactancia la ley laboral venezolana observa que será obligación del Ministerio del ramo designar en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

3. Marco jurídico vigente

La finalidad del actual apartado es ubicar el derecho de lactancia en la normatividad vigente, partiendo de la realidad de este derecho a través de su casi nula reforma que ha tenido desde la promulgación de Nuestra Carta Magna en 1917.

En primer término y como ha quedado expuesto, el concepto de “derecho de lactancia”, no lo define la legislación vigente nacional, debido a esto nos referiremos a este derecho de acuerdo al concepto de la Organización Mundial de la Salud y que ha quedado detallado en el primer capítulo del presente trabajo, el cual a saber es el siguiente:

“El mejor modo de proporcionar al recién nacido los nutrientes que necesita”. La OMS la recomienda como modo exclusivo de alimentación hasta los seis meses de edad con el fin de ofrecer a sus hijos un crecimiento, desarrollo y salud óptimos. Posteriormente, hasta los 2 años o más, los lactantes deben seguir con la lactancia materna, complementada con otros alimentos nutritivos.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En seguida revisaremos el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto a los artículos que se relacionan con los derechos de las trabajadoras y por supuesto al tema de lactancia.

Artículo 3° fracción VII; artículo 4° segundo párrafo; artículo 5; artículo 14; artículo 16; artículo 21 segundo y tercer párrafo; artículo 73 fracción X; artículo

115 fracción VIII, segundo párrafo y el artículo 123. Mismos que a continuación los revisaremos cada uno de ellos.

Artículo 3°.-...

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y...

Artículo 4.-...

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

La reforma en el artículo con referencia a la igualdad entre el hombre y la mujer se dio por la necesidad que tuvo la sociedad de que se reconociera en la Constitución este derecho. Como se ha mencionado en el capítulo que antecede, el presidente Luis Echeverría presentó una iniciativa en el año de 1975, haciendo hincapié en que la tarea fundamental del país es y ha sido siempre el preservar la independencia del pueblo, con base en la vida y la libertad de quienes integran el país. También señaló que los tiempos estaban cambiando y que la integración de la mujer en procesos políticos, en la toma de decisiones tanto nacionales como en el ámbito particular, así como el disfrute de una absoluta igualdad. La finalidad de la reforma a este artículo se sustentó

en el aseguramiento de la igualdad de la mujer frente al hombre a través de criterios de libertad y democracia, repudiando cualquier suposición de superioridad y aceptar la igualdad entre sexos. Afirmando que el trabajo de la mujer contribuye al progreso de la familia mexicana.

Artículo 5

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

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Estos preceptos antes transcritos en su conjunto establecen tres principios normativos: el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la libertad de trabajo.

Artículo 14

A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.
Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

Artículo 16

Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Estos artículos nos hablan de manera particular tanto de la irretroactividad de la ley, que al aplicarla en la materia laboral, adquiere importancia para efecto de este trabajo y asimismo, en lo referente al posible Juicio de Amparo en materia laboral.

El termino retroactividad se entiende como: "A la traslación de la vigencia de una norma jurídica creada en un determinado momento histórico, a un momento anterior al de su creación".

Puesto que toda norma jurídica es la expresión de un acto de voluntad e implica, como tal, la necesaria relación del instante en que es creada con un momento futuro en el cual se ha de efectivizar, se advierte, como un principio general, que ellas son irretroactivas. Pues la retroactividad de su vigencia al pasado constituye en realidad una distorsión en su recta función operativa; a su vez, por irretroactividad de la ley, se establece que es el principio de derecho según el cual las disposiciones contenidas en las normas jurídicas no deben ser aplicadas a los hechos que se realizaron antes de la entrada en vigor de dichas normas.

Lo anterior solo significa, que en virtud de que las leyes forzosamente su vigencia es dentro de un ámbito temporal, se entiende que rigen las situaciones presentes y futuras que se originan a partir de su creación; pero cuando a una ley, se le quiere dar efectos en el pasado, se da una invasión a el ámbito temporal de la vigencia de las leyes anteriores, creando por consiguiente, un

conflicto de leyes y ello afecta situaciones jurídicas que fueran creadas o generadas bajo el amparo de las leyes anteriores y por ello, se lesiona la garantía de seguridad jurídica que se tutela en el artículo 14 de la Constitución.

Artículo 21.-...

Si el infractor de los reglamentos gubernativos y de policía fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa que se imponga por infracción de los reglamentos gubernativos y de policía, no excederá del equivalente a un día de su ingreso.

Artículo 73.-...

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

Artículo 115.-...

VIII...

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 en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas...

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

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad...

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

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

B.- Entre los Poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:...

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;...

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;...

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

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y 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, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles...

Este artículo se creo con el fin de tutelar los mínimos económicos y la seguridad social de la clase obrera. De este artículo se desprenden catorce fracciones destinadas a la regulación de los derechos del trabajo y la previsión social. Es en sí un catálogo de los derechos mínimos que debe de gozar la clase trabajadora, ya que estos son ampliados por la legislación que

reglamenta este artículo y el acuerdo mismo de las partes, ya sea mediante contratación individual o colectiva. Por lo tanto, el propósito del constituyente fue señalar las bases necesarias para una reglamentación posterior, teniendo como referencia, el establecer una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

De igual forma, a través de la historia se ha visto afectado por varias reformas, siendo una de ellas en lo referente a la fracción séptima del apartado A, que fue reformada en el año de 1960; asimismo, en ese mismo año hubo reformas al apartado B, fracción XI, inciso a); posteriormente surgieron nuevas reformas a este artículo, con relación a los derechos de la mujer tales como las multicitadas reformas en el año de 1974 en el apartado A, fracción XV. En este mismo año en el apartado A la fracción quinta también fue modificada; finalmente, estas reformas se hicieron considerando la igualdad jurídica de la mujer con relación al trato igual frente al hombre, con la firme intención de igualar a la mujer tomando en consideración las diferencias físicas y biológicas que desde siempre ha tenido con el hombre.

De esta forma la Constitución establece en su artículo 123 de manera muy general la regulación del trabajo y la previsión social, estableciendo para su caso la elaboración de la Ley Federal del Trabajo. Esta ley de manera particular regula las relaciones laborales y la seguridad social de los trabajadores.

3.1.2 La Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal de Trabajo, como vimos anteriormente tiene su origen en el artículo 123 de nuestra Constitución, el cual regula el trabajo de manera general, de ahí que en tratándose de los derechos laborales de la mujer, el problema se vuelve mayor porque tendremos que aplicar en su generalidad todos los artículos que en ella se contemplan para el caso del género femenino y esto es así inclusive, porque la misma Constitución Política así lo prevé en el artículo 1°, 4° y 5° con relación directa a los artículos 1°, 2° y 3° de la LFT .

En relación a los derechos laborales de la mujer podemos encontrar como principio fundamental uno que prevalece en la legislación laboral actual y que beneficia al sector femenino, y éste es sin duda el principio de igualdad; en el pasado, tanto el trabajo de la mujer como el de los menores, se les consideraba como trabajo a medias fuerzas. Pero en razón de su especialización se empezó a determinar un tratamiento distinto entre lo que destacó el principio de igualdad que antes se mencionó; dicho principio, se constituye como uno de los más sólidos en que descansa nuestra actual legislación laboral ya que conforme el artículo 123 fracción séptima de nuestra Constitución en relación directa con el 3° y 5° fracción XI de la LFT así lo establece sin dejar lugar a dudas. En efecto lo establecido en el artículo 3° de la LFT instituye que:

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

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El artículo quinto establece que:

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

Este artículo contiene trece fracciones dentro de las cuales para el estudio de los derechos laborales de la mujer podemos tomar como referencia la fracción décimo primera la cual establece que:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

A lo largo de este cuerpo normativo encontraremos disposiciones generales que procuran evitar la distinción de sexos como lo establecido por el artículo 56 que dice lo siguiente:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

El dispositivo antes citado, al igual que los anteriores promueve el equilibrio y la igualdad entre las personas, así como se establece con el fin de evitar injusticias e impedir que se realicen estipulaciones ilícitas entre el patrón y el trabajador. Otra disposición establecida en el capítulo Quinto de la LFT, es referente al salario fundando claramente la igualdad de salarios con relación al trabajo prestado, ya que así lo dispone la LFT, en el artículo 86 que dice:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Esta disposición puede enfrentar ciertas variantes, es decir, pueden existir varios trabajadores que desempeñen una misma actividad, pero puede suceder que la calidad del trabajo no sea la misma, y por esa razón se decida dar una retribución distinta al personal, aunque la actividad fuere la misma, puesto que el rendimiento de los trabajadores puede ser distinto.

El artículo 133 reformado en el año de 1974 en la fracción primera establece que:

"Queda prohibido a los patronos:

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

Protegiendo de esta forma a la mujer contra posibles decisiones que pudiere tomar una persona para negarse a darle trabajo por el hecho de ser mujer y tener privilegios por razones de salud por ejemplo en el caso del embarazo, como se establece en las siguientes disposiciones:

El artículo 132, en su fracción vigésimo séptima, misma que fue agregada en las reformas a la Ley que se realizaron en el año de 1974, la cual establece que son obligaciones de los patronos:

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

El artículo 127 modificado en su fracción cuarta en el año de 1970 establece en cuanto a derechos laborales de la mujer, lo siguiente:

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo."

A lo largo de la Ley Federal del Trabajo en sus disposiciones generales podemos encontrar artículos como ya se describieron anteriormente, se hace

mención de los derechos laborales de la mujer en lo que se refiere a la maternidad, pero aun tomando en consideración que se ha buscado a través del tiempo lograr una igualdad de sexos por razones de la naturaleza física y biológica de la mujer, en esta ley podemos encontrar disposiciones especiales, las cuales se encuentran establecidas en el título quinto reformado en el año de 1974, que trata las disposiciones especiales del Trabajo de las Mujeres.

Durante el gobierno del presidente Luis Echeverría se produjeron movilizaciones feministas trayendo como consecuencia el reconocimiento de mejores derechos reformando la Ley Federal del Trabajo, estas reformas se dieron con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad, de esta forma se le reconocen los derechos que a continuación se señalan:

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

Este artículo vino a establecer de manera formal, la razón principal por la que la mujer buscaba su igualdad viendo favorecidas las peticiones de sus movimientos feministas.

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

En la actualidad, la LFT regula el trabajo de las mujeres en el Título Quinto que comprende de los artículos del 164 al 172, pero esta regulación no es la única aplicable en el caso de las mujeres, ya que los demás dispositivos legales que contiene dicha legislación también les resultan aplicables. Bajo esta tesis, y analizando en particular dicho Título Quinto, podemos coincidir que es el conjunto de normas jurídicas que tienen por finalidad el proteger la igualdad de derechos, la protección de la maternidad, la protección de la vida y la salud

misma de las mujeres trabajadoras, además de contemplar beneficios de aspectos sociales en favor de las antes mencionadas.

Bajo este tenor de ideas podemos válidamente coincidir en que todas las características particulares que se aplican a la mujer, se establecen bajo el esquema de un régimen especial, teniendo como principio la protección de una igualdad de derechos (artículo 164 LFT), protección a la gestación (artículo 165 LFT), etcétera. Estos propósitos, no se deben de entender como una limitación al trabajo de la mujer en cuanto a su genero, sino más bien, como una protección a la misma en el momento en que realice la función de maternidad y por ello, es que también se le protege a que no lleve a cabo actividades en lugares que le resulten insalubres, peligrosas o algún trabajo nocturno o en establecimientos comerciales que laboren después de las diez de la noche (artículos 166 y 167 LFT).

Finalmente, en el caso de las mujeres trabajadoras que a su vez también se encuentren desempeñando la función de maternidad la LFT le reconoce los siguientes derechos:

No realizar durante el embarazo trabajos que exijan esfuerzos considerables y que representen un peligro para la gestación o su salud (artículo 123 apartado A, fracción V, en relación con el artículo 170, fracción I, LFT).

Gozar de un periodo especial de descanso anterior y posterior al parto de seis semanas (artículo 123, apartado A fracción V, en relación con el artículo 170 fracción II, LFT).

Este beneficio antes mencionado se extiende, que se pueden prorrogar durante todo el tiempo que sea necesario cuando por motivo del parto o del embarazo no pudieran trabajar (artículo 123, apartado A, fracción V, en relación con el artículo 170, fracción III, LFT).

Durante su periodo de descanso tienen derecho a recibir su salario completo durante un periodo no mayor a los sesenta días (artículo 123, apartado A, fracción V, en relación con el artículo 170, fracción V, LFT).

Además durante el periodo de lactancia tendrán reposos extraordinarios de media hora para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico (artículo 123, apartado A, fracción V, en relación con el artículo 170, fracción IV, LFT).

Otro beneficio de la mujer posterior al embarazo es que pueden volver a su puesto siempre y cuando no hubiere transcurrido un año de la fecha del parto (artículo 123, apartado A, fracción V, en relación con el artículo 170, fracción VI, LFT).

También en sus derechos se les tomará en cuenta dentro del cómputo de su antigüedad los periodos pre y post natales. (artículo 123, apartado A, fracción V, en relación con el artículo 170, fracción VII, LFT).

Las madres trabajadoras tienen a su vez los servicios de guardería, servicios que son prestados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, esto con el propósito de facilitar la libertad de trabajo de las mujeres. (Artículo 171, LFT).

Así mismo, es obligación de la parte patronal que en el caso de que existan mujeres trabajadoras, deberá habilitar en su empresa o establecimiento, sillas o asientos suficientes para que sean utilizados por las madres que trabajan. (Artículo 172, LFT).

Por último, en la misma LFT pero en su título undécimo que es en donde se establecen las autoridades de trabajo y servicios sociales en el capítulo V que se refiere a la inspección del trabajo, se prevé en su artículo 541, fracción I, que los inspectores del trabajo tienen la atribución de vigilar el cumplimiento de

las normas del trabajo, especialmente de las que se establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

3.1.3 Los Convenios Internacionales

Es frecuente pensar que por el avance tan importante que ha tenido el comercio internacional, se han propiciado un porcentaje elevado de las transacciones que a su vez se producen por el intercambio de bienes producidos en varios países y ensamblados en otro, lo que propicia que se lleve a cabo posteriormente un proceso de exportación del bien final a otros.

Este proceso refleja la globalización de los procesos de producción, y se debe a la planificación de ésta por parte de las grandes corporaciones multinacionales que producen cada componente del bien final en el país que mejores condiciones reúne para su fabricación, dando por consecuencia que se halla incrementado la contratación de personal por empresas en distintas partes del mundo y que un sector importante recaiga en la mujer o que las mismas empresas se establezcan en territorio mexicano y lleven a cabo contratación de personal obrero o calificado.

Esta división de la producción empezó a tener importancia en la década de 1970 y se ha generalizado desde entonces, al implantar un nuevo sistema productivo mundial que constituye la base de la economía. Su relevancia y alcance puede entenderse mejor comparando las modernas fábricas de automóviles, que ensamblan distintos componentes fabricados en varios países, que hasta la década de 1970, fabricaban todas las piezas del automóvil, desde la carrocería hasta los asientos pasando por la tapicería en el país de origen. Otro ejemplo relevante es el de la industria textil, reestructurada durante las últimas décadas, de forma que un proceso se realiza en un país, el siguiente en otro distinto y el vestido final se cose en un tercero. Esta división

productiva ha sido un motor importante de los cambios producidos en la división internacional del trabajo, ya que la mano de obra de cada país, se ha especializado en la realización de componentes y piezas de un determinado producto.

México no ajeno a dicha realidad ha llevado a cabo la celebración de varios Convenios Internacionales, que tienen por objetivo el respetar los derechos de la mujer, y por tratarse este trabajo de los derechos laborales de la mujer, solo mencionaremos los siguientes:

- ONU. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. (CEDAW). y
- OIT. Proyecto de Convenio sobre el Empleo de Mujeres en los Trabajos Subterráneos en la Minas de todas clases.

3.2. La previsión social de la mujer en México

La Seguridad Social o también conocida como Asistencia sanitaria, la podemos conceptualizar como un sistema de seguros dirigido por el Gobierno que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente o como organismos que forman parte del sistema encaminado a la proyección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general. Los sistemas de seguridad social existen en muchos países, en especial en Europa Occidental y América Latina.

Los sistemas sanitarios se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones, de subsidio al desempleo y de

compensaciones laborales. El precedente más antiguo en que se estableció un sistema de seguro de enfermedades y accidentes de trabajo a nivel nacional se dio en Alemania. El canciller alemán Otto Von Bismarck, mejor conocido como "Canciller de Hierro" consiguió la proclamación de una ley de seguro obligatorio en el año de 1883, este seguro además de ser obligatorio era mantenido por el Estado. Este fue el primer antecedente en cuanto a seguros de sanidad, pero en distintos países de Europa se fueron dando diferentes tipos de seguridad social. Austria-Hungría y Noruega en el año de 1909 iniciaron sus proyectos de Seguro Social, por otra parte en Suecia se implemento en 1910 y países como Gran Bretaña y Rusia en el año de 1911. Posterior a la primera Guerra Mundial el tratado de Versalles entró en materia de Seguro Social en el capítulo XIV.

Algunos países de América Latina de entre los que podemos mencionar México han desarrollado sistemas de Seguridad Social, pese a las dificultades económicas y sociales que enfrenta tanto nuestro país, así como también Uruguay, Argentina, Chile, Colombia. Se han realizado convenios entre los países de América Latina y España, para trabajar en el reconocimiento de los derechos en Seguridad Social.

Los antecedentes en cuanto a materia de Seguridad Social en México datan de principios del siglo XX, con algunas leyes elaboradas por el general Bernardo Reyes y José Vicente Villada. Así como también inicios de las legislaciones de estados como Yucatán, Veracruz, Tamaulipas y Jalisco durante el periodo revolucionario. Pero a nivel nacional en la Constitución promulgada en el año de 1917, se estableció la posibilidad de crear cajas de seguros populares que asumieran los riesgos laborales y las demás relaciones entre los obreros y el patrón, de acuerdo a lo que se estableció en el artículo 123 en la fracción XXIX de nuestra Constitución Política.

Existen diversas instituciones en México de Seguridad Social, las que en su conjunto tienen como finalidad dar protección a los diversos gremios que en ella se agrupan, el apoyo que estas proporcionan, son muy diversas ya que van

desde servicios médicos, asistenciales, culturales, etc., y que en su conjunto sirven válidamente para fortalecer prestaciones esenciales como el salario, problemas de invalidez, maternidad, vivienda, consumo, cultura y recreación entre otros.

Ahora bien y dependiendo al gremio social que abarquen dichos sistemas de asistencia social, en México, tenemos las siguientes:

Para los trabajadores que se ubican en el apartado A del artículo 123 de la Constitución:

- Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS). Este Instituto se encarga de dar servicios asistenciales médicos, apoyos al salario, riesgo de trabajo, jubilaciones, cesantía entre otros;
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (INFONAVIT).
- Fondo de Fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. (FONACOT).

Por lo que a los trabajadores que se ubican en el apartado B del artículo 123 Constitucional:

- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (ISSSTE); y

- Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (FOVISSSTE).

Para los trabajadores de las Fuerzas Armadas de México:

- Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México. (ISSFAM); y

- Fondo de la Vivienda Militar. (FOVIMI).

Además de las anteriores ya mencionadas en todas las Entidades Federativas existen leyes del Servicio Civil, así como disposiciones colaterales y complementarias que crean oficinas de pensiones, sistemas hospitalarios, sistemas de ayuda económica y cultural, para los empleados estatales y municipales.

Finalmente y en lo referente a la población en general y que por su actividad no estén adheridos a ninguna institución de las ya antes mencionadas, el Estado, tiene promulgadas las siguientes leyes:

- Ley General de Salud; y
- Ley de Asistencia Social.

En síntesis, dichas legislaciones de carácter federal proporcionan ayuda a la población en los siguientes rubros:

Ley General de Salud:

- Atención Materno Infantil: En este rubro se contienen principios fundamentales de atención materno infantil (Atención a la mujer durante el embarazo, parto y el puerperio, atención del niño durante su crecimiento incluyendo lo referente a la vacunación y la promoción a la integración y bienestar familiar);
- Planificación Familiar: En lo referente al mismo se contiene aspectos de orientación educativa a los adolescentes y jóvenes para disminuir el riesgo reproductivo de manera prematura anterior a los 20 años o bien posterior a los 35 años de edad;
- Referente a que la publicidad de la misma ley, no atente contra la dignidad de las personas y de manera muy particular a la mujer;
- Aspectos relativos a las condiciones en que la mujer embarazada pueda participar en la donación de tejidos; y
- Las relativas a la inseminación artificial en mujeres sin contar con su consentimiento.

Ley de Asistencia Social

- La prestación de servicios asistenciales encaminados al desarrollo de la familia
- Aspectos relativos a las atenciones de la mujer tanto durante la gestación como en la lactancia;

- Apoyo integral en el desarrollo de la familia y la comunidad; y
- Servicios asistenciales para el desarrollo integral de la familia.

3.2.1. El Instituto Mexicano del Seguro Social

Las necesidades sociales, las consecuencias de invalidez, la cesación involuntaria en el trabajo y demás riesgos inherentes a las relaciones obrero patronales, fueron declarados como de utilidad pública en el año de 1929 y por ello en ese mismo año, se promulgó la Ley del Seguro Social, misma que en realidad surge en el año de 1943; Esta nueva legislación, aumentó los derechos de los trabajadores garantizándoles compensaciones en caso de accidentes laborales, garantizando las pensiones de jubilación y seguros médicos.

Este Instituto de Seguridad Social destaca de los demás, por el volumen de sus beneficiados del mismo y asegurados; esta organizado mediante una composición tripartita (representantes de obreros y patronales, regidos por el representante gubernamental) y se encarga de otorgar prestaciones de seguridad social en los diversos campos de las actividades productivas del país. La Ley del Seguro Social se ha visto reformada en varias ocasiones y la más reciente aconteció en día 20 de diciembre del año 2001.

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene como misión otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias, protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte. La protección se extiende no sólo a la salud, pre-requisito indispensable de toda actividad, sino también a los medios de subsistencia, cuando la enfermedad impide, en forma temporal o permanente, que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva. Un conjunto de servicios sociales de beneficio colectivo

complementa las prestaciones fundamentales y se orienta a incrementar el ingreso familiar, aprender formas de mejorar los niveles de bienestar, cultivar aficiones artísticas y culturales y hasta propiciar una mejor utilización del tiempo libre.

La Ley del Seguro Social por su parte, expresa así todo lo anterior: La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. Siendo el principal instrumento de la seguridad social el Seguro Social, cuya organización y administración se encarga precisamente a la institución. Su misión implica una decidida toma de postura en favor de la clase trabajadora y sus familiares; misión tutelar que va mucho más allá de la simple asistencia pública y tiende a hacer realidad cotidiana el principio de la solidaridad entre los sectores de la sociedad y del Estado hacia sus miembros más vulnerables. Simultáneamente, por la misma índole de su encargo, el Instituto actúa como uno de los mecanismos más eficaces para redistribuir la riqueza social y contribuye así a la consecución de la justicia social en el país.

Sus antecedentes se remontan en los principios de este siglo, es decir, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores.

Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Constitución que fue promulgada el 5 de febrero de 1917. A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes.

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos.

En lo referente al tema que pretendemos abordar, es decir, la Previsión Social de la Mujer, ésta legislación contiene normatividad que da especial protección a la mujer trabajadora, ya que en su articulado se contemplan beneficios como son:

- Los referentes a los aspectos de enfermedades, maternidad guarderías y prestaciones sociales (artículo 11 fracciones II y V);
- Prestaciones en dinero por riesgo de trabajo (artículo 64);
- Derecho de la concubina a falta de esposa del asegurado (artículo 65);
- Pensión de viudez (artículo 130);
- Seguros de enfermedades y maternidad (artículo 84);

- Prestaciones de maternidad (artículo 85);
- Prestaciones en especie a la mujer asegurada durante el embarazo (artículo 94 fracciones. I, II, y III);
- Derecho de subsidio en dinero durante el embarazo y puerperio (artículo 101);
- Pago de subsidio a la trabajadora en caso de embarazo (artículo 103);
- Ayuda para gastos de funeral (artículo 104);
- Ayuda para gastos de matrimonio (artículo 165); y
- Servicios de guarderías para hijos de asegurados y asegurados viudos o divorciados (artículos 201, 202, 203, 204, 205, 206 y 207).

3.2.2. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

El ISSSTE es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, este organismo se encarga de las prestaciones y la seguridad sociales de los trabajadores de organismos públicos, así como a sus familiares y derechohabientes. Los principios fundamentales de esta institución son el mantener la salud de los trabajadores, así como también las prestaciones a las que tienen derecho.

El ISSSTE, de acuerdo a su ley, amplió las áreas de sus servicios, cubriendo tanto prestaciones relativas a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, y extendiendo estos beneficios a los familiares de los trabajadores y pensionistas. Las personas protegidas por el Instituto comprenden a trabajadores al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, trabajadores de Organismos Públicos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados al régimen, así como a los pensionistas de dichos Organismos.

Las prestaciones que se otorgan en esta ley a las mujeres y mujeres trabajadoras, son similares a las ya analizadas en lo referente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.3 Prestaciones a favor de la Mujer

El concepto prestación se entiende como el salario y las prestaciones en especie que reciben los trabajadores, sujetos a una relación de trabajo o bien las prestaciones son obligaciones que el patrón tiene hacia sus trabajadores.

En el derecho laboral la prestación es dar un servicio o realizar alguna labor; por otro lado, la prestación a su vez es la cantidad de dinero recibida y además, son los frutos entregados al trabajador como una contraprestación.

En nuestra legislación se protege tanto el salario, que es la cantidad de dinero en efectivo recibida, como las prestaciones económicamente indirectas, es decir, las son de carácter social o cultural.

A lo largo de los temas abordados anteriormente hemos encontrado disposiciones referentes a las prestaciones, de ahí que podamos desprender los beneficios a los que tiene derecho la mujer con relación a la Legislación en México. Las fuentes de donde podemos apoyarnos a realizar el análisis de estos provechos en su favor como ya vimos anteriormente se contienen en la Constitución, la cual viene a complementarse con la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE.

No debemos restar importancia al cuidado especial que el legislador tiene en lo concerniente a la mujer trabajadora, que por aspectos biológicos llegue a embarazarse y que en consecuencia, nuestra legislación prevé beneficios importantes para no afectar ni la salud física de la madre así como, la salud del futuro ser al nacer.

Sin embargo, un aspecto importante es precisamente los apoyos que se le otorga a la mujer en auxilio del cuidado de sus menores hijos, que para el caso concreto en México se canaliza en una ventaja importante al proporcionarle por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social el servicio de guardería infantil (artículo 123 fracción XXIX en relación con el artículo 171 LFT y artículo 11 fracción V LSS), el cual se convierte en una importante ayuda para la mujer trabajadora ya que en razón del cumplimiento de las horas que comprende la jornada laboral provocarían de hecho la imposibilidad de otorgarle cuidado a sus hijos durante la duración de dicha jornada de trabajo. Hecho importante que de no existir constituiría un serio impedimento a la mujer para incorporarse o mantenerse en el sistema productivo del país.

Adicionalmente al servicio de Guarderías infantiles existen prestaciones consistentes en apoyos en especie por seis meses, para la lactancia y canastillas que se otorgan al momento en que nace el hijo, cuyo importe es señalado por el Comité Técnico del IMSS (artículo 94 fracciones II y III, LSS), obviamente también se incluyen prestaciones al salario que en particular consisten en el pago íntegro del salario por parte del IMSS durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo (artículo 101, LSS) y que inclusive, si la opinión de los médicos es favorable en el sentido de que continúen las incapacidades, dichos subsidios se extenderán por el tiempo que a su juicio resulte necesaria.

3.4 Responsabilidades y Sanciones

Los términos, responsabilidad y sanciones se encuentran relacionados estrechamente, puesto que un individuo que tiene una responsabilidad puede estar sujeto a una sanción. Es decir, la falta de responsabilidad trae como consecuencia una sanción. El concepto responsabilidad tiene muchas variantes en la forma de entenderlo, puesto que se entiende la responsabilidad como una consecuencia de un hecho ilícito o bien se puede entender como un deber de hacer. Por otro lado, el término sanción es un castigo impuesto por la violación de una norma. Ahora bien, en referencia al tema que nos ocupa, nos

referiremos a la responsabilidad como se define anteriormente como el hecho de no hacer algo, trayendo como consecuencia una sanción.

Este tema tiene su sustento jurídico en los dispositivos legales ya abordados con antelación, pero debemos de reconocer que en dichos dispositivos se encuentran previstas dos clases de sanciones; es decir, sanciones a los funcionarios públicos que se aplicarían por faltas leves o graves en el desempeño de sus funciones, ya sean de carácter administrativas o por motivo de incumplimiento. Estas sanciones operan desde medios correctivos, amonestativos, económicos e inclusive corporales (privación de libertad), ya que por su causa directa o indirectamente; es decir, la abstención u omisión en el cumplimiento a lo que estuvieran obligados y ello de como consecuencia, el que se provoque algún daño que perjudique a las personas beneficiadas por el ordenamiento en particular.

Es importante hacer la aclaración, que en la aplicación de dichas sanciones o responsabilidades, no le provoca un mayor beneficio que no sea la restitución de la prestación que se viera afectada la persona por el incumplimiento en la obligación por parte del funcionario.

Por otra parte existen previstas sanciones y responsabilidades a terceros ajenos a la dependencia publica, ya sea en su calidad de ciudadanos comunes o de parte patronal, cuando el ordenamiento que se violente sea la Ley Federal del Trabajo o alguna que contemple una prestación de carácter social a las personas beneficiadas y de igual forma que en las anteriores, estas serían desde medios correctivos, amonestativos, económicos y corporales.

Por ello, podemos concluir que estas disposiciones son principalmente de índole federal en lo aplicado a la materia de salud y de índole particular en lo referente a la relación obrero-patronal; ahora bien, en todo caso en el mismo cuerpo legal se previenen las instancias a las cuales los afectados pueden acudir para denunciar los hechos que les afecte directa o indirectamente, las

que por ejemplo afecten al trabajador por incumplimientos del patrón, la instancia encargada para procurar su defensa es la Procuraduría de Defensa de los trabajadores, que dependiendo de la actividad productiva que se desempeñe podrá ser de carácter federal o local.

No obstante que las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos en países como el África, su trabajo se sigue limitando según datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Resulta importante que reconozcamos que el Estado, por medio de las reformas a la Ley ha emprendido una reforma principalmente en los libros de texto, que dan como consecuencia una mayor educación de los padres; por otra parte, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio tienden a fomentar la igualdad de la mujer respecto al hombre y al mismo tiempo en el mercado laboral. La sociedad cada día más reconoce necesidades específicas de las madres trabajadoras y por ello se crean programas de ayuda y asesoría para ellas y esto, contribuye a que se reincorporen al mercado productivo tras un periodo de maternidad.

3.5 El derecho de lactancia contenido en los contratos colectivos de trabajo.

En este rubro se considera importante revisar algunos de los miles de contratos que existen en la industria, se hizo una selección considerando diversas ramas de los servicios, pues la gama de posibilidad sería inmensa si tratáramos de incluir aunque únicamente fuera el nombre de la empresa o institución de los contratos que contienen incluidos el derecho al descanso en el periodo de lactancia para las trabajadoras acumulado en su jornada laboral.

Se estudian los contratos colectivos de la Universidad Nacional Autónoma de México, como la casa máxima de estudios en nuestro país, del Instituto Mexicano del Seguro Social y de Petróleos Mexicanos, justamente como un mero ejemplo al tema que nos ocupa.

3.5.1 Contrato Colectivo de Trabajo de la UNAM

Contrato Colectivo de Trabajo que celebra por una parte la **Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)** y por la otra el **Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)**.

“Cláusula 41.

Licencia de descanso por gravidez.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con salario integro en caso de gravidez, pudiendo disfrutar de dicho periodo de descanso desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto.

Las mujeres trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 90 días de descanso con salario integro, mediante la debida certificación del ISSSTE.

Este periodo de descanso se prorrogara por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto. **En el periodo de lactancia tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un periodo de 6 meses, que se computara a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto.** Este periodo podrá ser ampliado por prescripción médica, aun en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un periodo mayor.

Si por alguna causa, la madre trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de gravidez, las disfrutara inmediatamente después de que concluya dicho periodo. El tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas no contara para vacaciones, en consecuencia las trabajadoras disfrutaran de ellas cuando termine la propia incapacidad.

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizaran labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto. Además, si hubiera justificación médica podrán programarse descansos dentro de la jornada.

A las madres trabajadoras que laboren plaza y media, disfrutaran con referencia a esta prestación (lactancia), también el mismo derecho en forma proporcional, o sea el 50%.

La UNAM proporcionara una canastilla con valor de \$243.00 (doscientos cuarenta y tres pesos 00/100 MN), que será entregada en la tienda UNAM en especie presentando la licencia por gravidez.

La canastilla contendrá de manera permanente y preferente los siguientes artículos, que a la fecha tienen el costo señalado en la tienda UNAM.

15 cajas de pañales desechables.

8 mamilas de 8 onzas.

4 cobertores.

4 chambras.

4 pantaloncitos.

10 camisetitas.

2 frascos de aceite de 1/2 litro.

2 frascos de talco de 1/2 kilogramo.

Dichos artículos solo podrán ser cambiados por equivalentes de acuerdo a las existencias del sistema de tiendas UNAM, y de común acuerdo entre la UNAM y el STUNAM³⁵.

3.5.2 Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran, por una parte, el **Instituto Mexicano del Seguro Social**, y por la otra el **Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social**.

"Cláusula 77.- Maternidad

En los casos de maternidad, la trabajadora al servicio del Instituto, tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

- I. A noventa días de descanso con salario íntegro, a partir de la fecha en que el médico expida la incapacidad por maternidad;

³⁵ <http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/nrm/65/72/42.htm>, fecha de consulta 11 de abril de 2012.

II. A la entrega de equipo completo de ropa (canastilla) de buena calidad para el recién nacido, inmediatamente después del parto del producto viable;

III. A suministro de leche durante los primeros diez meses de edad del niño;

IV. A las demás prestaciones que menciona la Ley del Seguro Social.

Las esposas o concubinas de los trabajadores, beneficiarias de los mismos, tendrán derecho a las prestaciones que se mencionan en las Fracciones II y III de esta cláusula;

V. Durante los primeros seis meses a partir de la fecha de reanudación de labores, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario por cada tres horas de trabajo, en la inteligencia de que aquellas con seis horas y media o menos disfrutarán durante su jornada de un solo descanso de media hora para este objeto, descanso extraordinario que podrá tomarse al iniciar o terminar su jornada, previo acuerdo de las partes;

VI. Cuando el médico tratante diagnostique factores de riesgo, el Instituto se obliga a dar la protección requerida a efecto de evitar que se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto; y

VII. Para las candidatas de Bolsa de Trabajo, el estado de embarazo no es impedimento para que sean contratadas en los términos del Reglamento correspondiente”³⁶.

3.5.3 Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos

“Contrato Colectivo de Trabajo que celebran, por una parte el **Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos** por sí y en representación de sus Organismos Subsidiarios.

Cláusula 90. En los casos de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

a) Desempeñar labores durante el período de embarazo, acordes con las disposiciones de la fracción I del artículo 170 de la LFT.

b) Percibir salario ordinario y prestaciones, durante los 45 días de descanso antes de la fecha del parto y los 60 días posteriores.

Cuando el descanso prenatal se disfrute por un lapso inferior a 45 días, el patrón permitirá que la trabajadora disfrute después del parto los días que le faltaron. Si la trabajadora agota los 45 días de descanso prenatal sin que se

36

http://www.imss.gob.mx/SiteCollectionDocuments/migracion/instituto/normatividad/contrato_colectivo/CCT20092011.pdf fecha de consulta 11 de abril de 2012.

realice el parto, seguirá gozando de su salario y prestaciones, íntegramente, hasta que el parto ocurra.

c) Durante los primeros 12 meses a partir del día siguiente en que termine el descanso post-natal, las madres trabajadoras tendrán derecho a un descanso extraordinario de dos horas en su jornada, para amamantar o alimentar a sus hijos, el cual podrán disfrutar al inicio o al término de su jornada, sin perjuicio de su salario y prestaciones y una vez establecido el horario, no podrá variarse.

A la trabajadora que durante su embarazo presente óbito fetal a partir de la semana 21 de edad gestacional, comprobada por el médico del patrón, se le otorgará un descanso especial por 30 días con salarios y prestaciones, sin que proceda el descanso post-natal previsto en esta cláusula, de requerirse se le apoyará con terapia psicológica; de encontrarse incapacitada con posterioridad al descanso mencionado, se estará a lo dispuesto en la cláusula 12³⁷.

³⁷ http://www.pemex.com/files/content/cct_2011-2013.pdf fecha de consulta 11 de abril de 2012.

CAPÍTULO CUARTO

DERECHO DE LACTANCIA DE PADRES Y MADRES TRABAJADORAS

Buscamos no sólo la libertad, sino la oportunidad, no sólo la igualdad legal, sino la habilidad humana, no sólo la igualdad como derecho y teoría, sino la igualdad como hecho y resultado.³⁸

En el presente capítulo se desarrollará el supuesto que nos impulsa a estudiar el tema de derecho de lactancia en la legislación vigente en nuestro país, además de proponer la reforma a la fracción IV del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

4 Integración de la mujer al mundo de la economía formal

Que las mujeres se integren al mundo de la economía formal no ha sido una tarea fácil. Ellas desde la trinchera de sus hogares, a cargo de la labor más noble y poco reconocida como es la crianza de los hijos y con ello las labores domésticas, que hasta nuestros tiempos, sigue siendo un trabajo que recae en la madre.

Aunado a lo anterior los roles de las mujeres y hombres dentro del seno familiar, son totalmente desiguales, mientras a ella; (como se ha comentado ya), se le encarga el cuidado de la familia él, tiene mayor número de posibilidades profesionales, de trabajo y de convivencia, toda vez que sus necesidades primarias son veladas por una mujer.

³⁸ Lyndon B. Jonshon.

A decir del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la encuesta Mujeres y Hombres en México 2007, el resultado arroja que hombres y mujeres dedican su tiempo a actividades diversas, en las que la forma de distribuirlo, depende de las necesidades que cada uno de ellos tengan.

La diferencia es notoria en el tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo: del tiempo total de las mujeres, el trabajo doméstico representa 23.9%, el cuidado de los niños y otros miembros del hogar 4.5% y el trabajo para el mercado 8.5 por ciento. En cambio, del tiempo de los varones el trabajo económico representa 24%, el trabajo para el hogar 4.9% y el cuidado de niños y familiares 1.6 por ciento. El tiempo dedicado a las actividades educativas o de esparcimiento muestra diferencias menos intensas: los hombres les dedican, respectivamente, 5.2% y 14% de su tiempo, y las mujeres 4.4% y 11.8 por ciento.

Lo anterior señala claramente el origen de las diferencias laborales que existen entre los hombres y las mujeres que conviven en un mismo hogar, la situación de desventaja excede el entorno familiar.

Durante décadas a nivel mundial, se ha desarrollado una intensa lucha por el reconocimiento de la mujer como actor principal en una sociedad que la ha excluido en todos los ámbitos, surge entonces una interrogante, existirán mujeres afortunadas que no se han enfrentado a la desigualdad de género o la lucha ha empezado a consolidarse en una igualdad real. La propuesta de este trabajo, pretende sinceramente que la segunda sea la respuesta a esta interrogante. Es incuestionable que ante la existencia de la discriminación hacia la mujer, los Gobiernos Federal y Estatales han implementado programas y acciones que han permitido obtener avances para que la igualdad entre el varón y la mujer de una frase constitucional, se convierta en el reconocimiento de hecho y en los hechos.

4.1 Principio constitucional de igualdad de género

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º, establece la plena igualdad jurídica del hombre y la mujer, no obstante, la realidad cotidiana dista de reflejar cabalmente este principio. La desigualdad entre hombres y mujeres permea aún en la organización de muchas de nuestras instituciones sociales. Ello ocurre así, tanto en el medio doméstico y familiar, como en diversos ámbitos públicos, lo que contribuye a reproducir su situación de desventaja.

Históricamente ya es inadmisibile la discusión sobre la capacidad jurídica y social de la mujer. México, con su historia constitucional, desarrolló un proceso de afirmación nacionalista y consolidación de la soberanía política mexicana.

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

La mujer desarrolla un papel estratégico en el proceso de avance económico, en las conquistas democráticas, en la transmisión de nuestra cultura y valores y realiza una serie de actividades primordiales para el bienestar y desarrollo comunitario; sin embargo, no obstante ser el sujeto fundamental del desarrollo económico y social, su papel y aportes han sido parcialmente reconocidos y valorados. La falta de reconocimiento estriba en la falta de estrategias y acciones que eliminen la brecha entre la igualdad de derecho y las condiciones de hecho, pero sobre todo el impulso de un sistema de información, documentación y capacitación dirigido a las propias mujeres que le permitan

tomar conciencia de sí, valorar su identidad, conocer sus derechos y la situación real en la que se desenvuelve el sector femenino.

El derecho de igualdad entre el varón y la mujer plasmado en el artículo 4° de la Constitución se remonta al año de 1974, cuando el Presidente de la República Luis Echeverría Álvarez envía al Poder Legislativo, la iniciativa de Decreto de reformas y adiciones a los artículos 4°, 5°, 30, apartado B, fracción II; 123, apartado A, fracciones II, XI, XV, XXV y XXIX y, al apartado B, fracciones VIII y XI inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En síntesis lo que contenía la reforma a estos artículos era el establecimiento de la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley; la libertad del trabajo y las condiciones necesarias para la mujer en el desarrollo de su trabajo; la estricta igualdad entre varones y mujeres para adquirir los beneficios de la naturalización mexicana, de este modo a la mujer mexicana se le otorgó el mismo derecho que tenía el varón para transmitir su nacionalidad por efectos de matrimonio y domicilio; el derecho irrestricto de los trabajadores, hombres y mujeres, a la educación y a la capacitación profesional; y el acceso de la mujer al trabajo con las normas necesarias para su protección y del producto en gestación, cuando se encontrara embarazada.

En la iniciativa que el señor presidente envió a la Cámara de Diputados, encontramos el artículo 4° constitucional, consagra nuevas garantías individuales y sociales que constituyen un anhelo de las mujeres y del pueblo de México; éstas son las de igualdad jurídica del hombre y la mujer y el derecho de decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número de sus hijos y el espaciamiento de sus nacimientos, como garantías individuales, obligándose el Estado a proteger la organización y el desarrollo de la familia como garantía social.

Con el establecimiento de la plena igualdad del hombre y la mujer se termina con viejos problemas y prejuicios que habían influido en la interpretación jurídica para mantener situaciones, aun cuando leves, de discriminación de la mujer frente al varón.

Es de observarse la búsqueda por otorgar a la mujer el lugar preponderante que por derecho le corresponde y la certeza de que a partir de la reforma constitucional, tendrían que derivarse pluralidad de acciones públicas cuya finalidad fuese el cumplimiento del espíritu de la reforma, políticas entre las cuales contemplase la acción de realizar las modificaciones a las leyes secundarias.

A 38 años del logro constitucional, el discurso y las acciones a emprender son las mismas, como lo demuestran los documentos nacionales e internacionales relativos a la igualdad o equidad de género, curioso es también que el tema de la igualdad tenga vigencia siempre cuando se acerca una conferencia mundial o nacional o cuando se conmemora algún día internacional en materia de derechos de las mujeres. Igual de curioso resulta también, que no importando el año, el discurso en torno al tema sigue siendo el mismo, lo que nos hace suponer que la igualdad solamente ha permanecido en el papel.

En 1975 en ocasión del "Año Internacional de la Mujer", México fue sede de la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, coincidentemente las reformas constitucionales fueron publicadas el 31 de diciembre de 1974, meses antes de la celebración de la Conferencia en nuestro País.

Años antes, el 7 de noviembre de 1967, se firma el instrumento internacional denominado la "Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer", formado por 11 artículos y proclamado por la General de las Naciones Unidas, en él se establece que toda discriminación contra la mujer es, en sí misma, injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana. En este contexto los países firmantes se comprometen a adoptar mecanismos apropiados para

derogar o abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas que encierren algún tipo de discriminación, así como crear los instrumentos necesarios para la protección jurídica de la igualdad entre los derechos del varón y la mujer, entre los que están: la declaración de esta igualdad en los textos constitucionales; las medidas de educación pública orientadas hacia la eliminación de prejuicios y la erradicación de costumbres y prácticas basadas en la idea de la inferioridad de la mujer; el aseguramiento del ejercicio del voto, tanto en elecciones como en referéndum, así como el ejercicio del derecho a ser elegible y a ocupar cargos públicos.

Nótese como las reformas constitucionales de 1974, daban cumplimiento siete años después, al compromiso adquirido por México como uno de los países firmantes en la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación de la Mujer, no podía ser de otra manera ya que políticamente no sería bien visto que el país anfitrión fuese catalogado como incumplido y enemigo de la nueva concepción de situación de la mujer. Es pues, afortunadamente gracias a este suceso, que se obtuvo uno de los mayores logros para la mujer mexicana.

Posteriormente le siguieron a nivel internacional instrumentos fundamentales en contra de la discriminación hacia la mujer, tales como: la Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz, aprobada por la Conferencia Mundial del año internacional de la mujer en 1975; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que se adoptó el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor hasta el año de 1981; la Conferencia de Copenhague en 1980; la de Nairobi en 1985 y la de Ginebra, culminando dentro de este bloque, con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: acción para la igualdad, el desarrollo y la paz, celebrada en Pekín en el año de 1993.

A raíz de la celebración de esta última Conferencia, se gesta un movimiento más amplio que incluye a mujeres profesionistas, políticas, ideólogas, amas de

casa, economistas, servidoras públicas, líderes, representantes populares, entre otras.

En el inter, México participa en diferentes Conferencias y Convenciones Internacionales de otros tipos, entre los que destaca la Convención de Belén Do Pará, aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en el año de 1994.

Es la presión que ejerce ese frente amplio de mujeres unidas, que obliga por primera vez que las políticas públicas, acerca y dirigidas a la población femenina, no estén diseminadas y sean concretadas en un Programa Nacional de la Mujer, publicado el 21 de agosto de 1996, cuya ejecución corre a cargo de una Coordinación dependiente de la Secretaría de Gobernación, Coordinación que desaparece para dar cabida al Instituto Nacional de la Mujer.

En la Declaración de Beijing derivada de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, se establece la necesidad de un nuevo compromiso internacional, regulado a través de 13 ejes de trabajo con la finalidad de alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres de todo el mundo; la Plataforma de Acción, emanada de la misma Conferencia, precisa la necesidad de establecer mecanismos institucionales que lleven a los países a alcanzar en los hechos, las metas descritas.

Específicamente, para América Latina y el Caribe, en la reunión celebrada en el año 2007, el denominado consenso de Quito, acordó: adoptar medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres.

En cumplimiento del compromiso internacional, se llevó a cabo la firma del Pacto Nacional 2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que

representa un esfuerzo interinstitucional en el que confluyeron representantes tanto del Poder Ejecutivo como Legislativo en los órdenes del gobierno federal y los gobiernos estatales y municipales, cuyo objetivo es el compromiso de realizar acciones para armonizar la legislación federal y local en materia de presupuestos con perspectiva de género; el derecho a la salud integral de las mujeres; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Fue expedida la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto del 2006, la cual, sienta las bases generales para que las Entidades Federativas incorporen en sus sistemas normativos locales, las herramientas y mecanismos prescritos por las convenciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, equidad de género, y erradicación de la discriminación.

La participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, no le ha garantizado reconocimiento ni mejoras en su calidad de vida; la insuficiente incorporación de los varones al ámbito privado, generan la denominada múltiple jornada de trabajo y con ello, problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar de las mujeres.

En resumen, se reconoce que jurídicamente se han obtenido logros en torno a legislar en favor de los derechos de las mujeres, todos esos logros han surgido con la finalidad de protegerla; sin embargo, es la propia naturaleza la que se ha encargado de hacer diferentes fisiológicamente a hombres y mujeres, confiando a ésta la tarea del embarazo, por lo que la Ley Federal del Trabajo inscribió la protección de la mujer trabajadora en la etapa de gestación y lactancia.

Lo anterior, ha originado que a las mujeres se les trate a lo largo de la historia laboral en México, de una forma infantil, en primer lugar, como ya se ha visto, la ley de 1931 encasillo el trabajo de mujeres y niños en un mismo capítulo,

instaurando que prestaran su trabajo bajo las mismas condiciones de este grupo de niños.

Si bien es cierto, la ley laboral otorga los mínimos derechos y obligaciones a los que patrones y trabajadores deben constreñirse en la relación laboral, y que los beneficios adicionales a estos derechos deben convenirse en el contrato colectivo de trabajo, también lo es que estos convenios se encuentran sujetos a las voluntades de las partes y que dependen exactamente de querer adoptarlos o no, o en el peor de los escenarios, negarlos.

Como se ha observado con antelación, derivado del estudio a diversos contratos colectivos de trabajo, la investigación arrojó que éstos observan que las trabajadoras podrán acumular los reposos a que se refiere la fracción IV, del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, de su jornada de trabajo a la hora de la salida, lo anterior se conviene así debido a que como se encuentra actualmente establecido en la ley vigente es insostenible que las madres trabajadoras puedan alimentar a sus hijos en las estas condiciones, y prefieren trabajar esos dos periodos o invertir el tiempo destinado a esta tarea, a otras actividades menos a la que va encaminada, que es la de proteger al menor.

4.2 El paradigma de la lactancia desde el punto de vista de la psicología

Aunado a lo anterior, se destaca que el derecho de lactancia es un derecho que trasciende al hecho de que los menores recibirán la leche directamente del seno de su madre, no es motivo del presente estudio, sin embargo no se puede dejar pasar por alto que la vida de un menor, recién nacido, depende de los cuidados adultos, según la psicología que es la encargada del estudio de la mente del ser humano, concluye que la tendencia y capacidad de las personas a establecer lazos afectivos selectivos, intensos y duraderos llamados vínculos de amor, desde los primeros momentos de vida; de manera semejante a la que se observa en otras especies animales pero diferenciada desde los inicios y de

forma estructural, por la interacción y por la respuesta que se observa a la pérdida, o amenaza de pérdida, de los mismos.

Diversas investigaciones en la psicología arrojan resultados en el sentido que un mal establecimiento y/o mal desarrollo del vínculo puede generar riesgo de aparición de trastornos de la personalidad u otros trastornos en etapas evolutivas posteriores.

Puede entenderse el mecanismo de apego como un movimiento de ida y vuelta en el que cada cual, bebé y madre, incita y modifica al otro a través de la interacción de señales y conductas que se producen de manera sincronizada desde la gestación. Tras el nacimiento, comportamientos del bebé con función de señales comunicativas como gestos, sonrisas, llantos, preferencia por estímulos sociales visuales y auditivos, acoplamiento corporal, etc, se entienden fruto de una búsqueda activa con la que inducir y mantener la proximidad y el cuidado de la madre. La madre responde gracias a su empatía y capacidad de cuidar y satisfacer al bebé, con comportamientos como el acoplamiento corporal, la cercanía visual, habla y miradas, entonación, reiteración, estímulos sonoros, calor, etc. La repetición de los cuidados, permite al bebé el reconocimiento y la consolidación de una realidad no solo física sino fundamentalmente psíquica.

El concepto de vínculo hace referencia al lazo afectivo que emerge entre dos personas y que genera un marco de confianza en el otro y en la vida y un contexto de comunicación y desarrollo.

La vinculación temprana será el resultado del mecanismo de apego innato y de la experiencia interactiva y recíproca entre el bebé y las personas significativas por el que se establece el vínculo afectivo que unirá definitivamente al bebé y las figuras parentales, preservándole del temor y la ansiedad e invitando a la exploración gradual del entorno y lo desconocido, con un lugar seguro al que puede volver. Inicialmente explora el entorno y los objetos a su alcance a

través de la mirada, la audición, el gusto o el tacto. Cuando inicia el desplazamiento autónomo, se amplía el marco exploratorio a objetos y personas más lejanos.

El funcionamiento psicológico de los cuidadores es bastante complejo de tal forma que tres aspectos del comportamiento materno tendrán particular importancia en los primeros tiempos de vida del bebé: la intensidad y la cronología de sus conductas interactivas y la forma en que se expresa con él.

La importancia de la intimidad de la tríada madre-lactante-padre en el establecimiento del vínculo simbólico postnatal, puesto que la articulación se establece por la experiencia corporal de plenitud y satisfacción que recibe en su organismo el bebé cuando toca, por ejemplo, en presencia del padre, el pecho rebotante y con él, la confirmación de su derecho a vivir en un presente abierto al futuro. El lactante puede entonces recuperarse y vigorizarse sintiendo que su madre es su recurso afectivo y el padre, el recurso afectivo de ella, de forma que los tres quedan vinculados genética y afectivamente.

Se insiste en que la vinculación temprana permite al lactante una relación íntima, cálida y continua que promueve satisfacción y disfrute a ambos, cuidador y cuidado.

4.3 Protección jurídica al derecho de lactancia de los menores

Resumiendo lo anterior, se trata de la formación sana y jurídicamente protegida de seres humanos, tal es el caso, que de forma intrínseca la lactancia ha sido catalogada como un derecho humano, desde el principio del Derecho a la Protección de la Salud el cual ordena que "...toda persona tiene derecho a la protección de la salud; el gobierno federal y los gobiernos de los estados deberán coordinarse a fin de que la prestación de este importante servicio público sea eficaz..." y en segundo lugar los derechos humanos de los niños

que ordenan: “derecho de los menores a que se satisfagan sus necesidades y obligación correlativa de los ascendientes, tutores y custodios” y “derecho de los menores a que el Estado asegure el respeto a la dignidad de la niñez y el pleno ejercicio de sus derechos”.

La Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo de 2000, retoma los principios anteriores para establecer que es obligación de madres, padres y de todas las personas que tengan a su cuidado niñas, niños y adolescentes entre otras proporcionarles una vida digna, garantizarles la satisfacción de alimentación agregando que ésta comprende esencialmente la satisfacción de las necesidades de comida, habitación, educación, vestido, asistencia en caso de enfermedad y recreación.

Lo anterior atiende a las necesidades de los niños de desarrollarse y crecer plena, espontánea y libremente, puesto que, como se reitera, quienes cursan la infancia dependen de los adultos.

En este sentido se considera que deben ponerse en marcha políticas públicas urgentes de atención en México y que, para que tales políticas sean exitosas, es necesario crear un marco jurídico que sustente y permita esa puesta en marcha con la participación, en todo el país, tanto de los servidores públicos de todas las instancias en los tres órdenes de gobierno, como de las madres, los padres y otros familiares de niños y de los demás integrantes de la sociedad civil para la protección no sólo de los menores como personas, sino de sus derechos, para así lograr el beneficio directo del infante.

Los derechos a vivir en condiciones de bienestar y a un sano desarrollo psicofísico se entienden como derechos que deben ejercerse juntos, de tal manera que cada niño que nazca tenga asegurado un crecimiento sano y armonioso, tanto físico como mental, espiritual, moral y social, gracias a que se le provea de lo necesario para ello.

Corresponde a los progenitores y a todas las otras personas encargadas de niños, proporcionarles, en la medida de sus posibilidades y recursos económicos, las condiciones de existencia que les sean necesarias para alcanzar ese desarrollo; y como se ha mencionado al Estado toca auxiliarlos a fin de que los derechos a la vida y a un nivel de vida adecuado sean una realidad, mediante políticas públicas y programas asistenciales que garanticen para todas y todos, nutrición, vestuario y vivienda.

La falta de madurez, tanto física como intelectual, coloca a los menores en tal posición de riesgo que es necesario protegerlos en todos los ámbitos de su vida.

Por ello, no es sólo la familia la que debe tomar medidas para cuidarlos; la sociedad entera debe comprometerse a hacerlo; éste es el punto medular de toda la teoría de los derechos humanos de la infancia.

En cuanto al derecho a la salud cabe decir que la salud ha sido definida por la OMS como un estado general de bienestar físico, mental y social y no como una mera ausencia de enfermedades o dolencias, la tutela del derecho a la salud, también cuando éste es ejercido por quienes cursan la niñez, incluye la prevención, la atención, el tratamiento y la rehabilitación.

A partir de esta concepción de la salud, los estados parte en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, se comprometieron a adoptar medidas eficaces para reducir la mortalidad infantil; asegurar la asistencia médica y la sanitaria, especialmente en materia de atención primaria; combatir las enfermedades mediante el suministro de alimentos adecuados y agua potable y contrarrestando los riesgos de contaminación del medio ambiente; ofrecer atención pre y posnatal a las madres; asegurar que la población conozca las normas de nutrición e higiene, así como las ventajas de la lactancia materna y del saneamiento ambiental; desarrollar la atención sanitaria preventiva, tanto como la orientación y la educación en materia de planificación

familiar y abolir prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de la infancia.

En este punto es menester precisar qué debemos entender por alimentos. Tanto la doctrina como la ley han coincidido en definir al derecho de alimentos como la facultad jurídica que tiene una persona, denominada acreedor alimentista, para exigir de otra, o sea al deudor alimentario, lo necesario para vivir como consecuencia del parentesco consanguíneo, del matrimonio, del divorcio y, en determinados casos, del concubinato.

En ese contexto, los alimentos consisten en proporcionar la asistencia debida para el adecuado sustento de una o varias personas por disposición imperativa de la ley, esto es, ese derecho de recibir alimentos proviene de la ley y no de causas contractuales, por lo que la persona que reclama el pago de los alimentos, por su propio derecho o en representación de menores o incapacitados, sólo debe acreditar que es el titular del derecho para que su acción alimentaria prospere, lo anterior con base en el vínculo de solidaridad que debe existir en todos los miembros de una familia.

Por lo tanto, la obligación alimentaria proviene o tiene su origen en un deber ético, el cual con posterioridad fue acogido por el derecho y se eleva a la categoría de interés social y orden público, por lo que esa obligación jurídica, al no cumplirse, tendrá una sanción que será la condena al pago de una pensión alimenticia fijada por el juzgador, tomando en cuenta el referido principio de proporcionalidad.

El interés social se refiere a aquellos aspectos relacionados con las necesidades generales de la sociedad y que el Estado protege de manera directa y permanente, por lo que si una situación específica afecta o beneficia a la colectividad, existe interés social. Por otro lado, las disposiciones de orden público son aquellas que se emiten para regular aspectos en que se ve interesado el Estado, como puede ser su actuación pública o la regulación de

alguna rama social de trascendencia en el desarrollo de la sociedad y en la cual ésta se ve interesada en su aplicación.

Debe hacerse notar que los alimentos, por su importancia y trascendencia para la estabilidad de los miembros de la familia, fueron considerados de orden público por el legislador, al grado de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estimado en diversas tesis jurisprudenciales que es improcedente conceder la suspensión del acto reclamado, contra el pago de alimentos, ya que de concederse, se impediría al acreedor alimentario recibir la protección necesaria para su subsistencia, en contravención a las disposiciones legales de orden público que la han establecido, afectándose el interés social.

Por lo tanto, el legislador, consideró que el derecho a recibir alimentos es irrenunciable y no puede ser objeto de transacción, precisamente para proteger a los acreedores alimentarios y no permitir que con base en convenios, puedan aceptar recibir del deudor alimentario, condiciones inferiores a las mínimas contenidas en la legislación como un derecho adquirido, o aceptar no recibir los alimentos que les corresponden. De esta forma, la obligación alimentaria nace como un derecho protegido, incluso en contra de la voluntad del propio titular, ya que nace por la necesidad que tiene el acreedor alimentista para subvenir a sus necesidades más elementales para su subsistencia.

Con lo anteriormente expuesto, se deduce que la obligación principal para brindar alimentos y sobre todo en el caso de los menores, es de los padres.

De tal forma, que sin importar el oficio o profesión a que se dediquen, siempre deberán cumplir con esta obligación de ley, de no ser así, entonces incurrirán en ellos, penas desde administrativas, hasta privativas de la libertad.

4.4 En espera de una reforma laboral

La legislación laboral ha quedado en espera de una reforma, la cual parece resultar inevitable que suceda, dejar de observar intereses particulares o políticos y lo único que tiene que seguir promoviendo es la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores; el derecho a la huelga, el derecho al sindicalismo, el derecho a la antigüedad, el derecho a sus vacaciones, el derecho a que independiente al patrón que los contrate tengan la certeza jurídica que siempre habrá responsables ya sean personas físicas o morales que respondan en el supuesto que sean violados aquéllos derechos.

Por lo anterior, es urgente retomar la esencia de la ley laboral, esencia de protección a los obreros, y a los trabajadores en general, urgencia que no debe dejar de involucrar a los hombres en el desarrollo del hogar y dicho desarrollo implica el cuidado de los hijos, pues es en ellos donde se encuentra el futuro de México.

Al promulgarse la constitución mexicana de 1917 con parámetros de protección social inimaginados hasta esa fecha a nivel mundial, le valieron el gozo del calificativo de progresista y adelantada a su tiempo, sin embargo el desarrollo social la ha rebasado y las acciones legislativas en beneficio social han permanecido obsoletas. La dinámica familiar requiere del replanteamiento urgente legislativo que corresponda a la realidad actual: familias integradas por progenitores que paralelamente deben desarrollar actividades laborales y domésticas. La sociedad pierde sus valores y una causa de ello es la desprotección social, el derecho no proporciona aún las herramientas para fomentarlos desde el seno familiar. El conducto es el derecho laboral y el derecho de la seguridad social en interacción en pro de los derechos familiares, se requiere de la transición jurídica de la protección de la maternidad a la protección familiar.

Además, se considera que el Estado debe tomar medidas para permitir que los padres combinen las obligaciones con la familia, las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. En este sentido, la normatividad laboral y las políticas públicas deben alentar la crianza y cuidado compartido de los hijos e hijas por el hombre y la mujer, asumiendo que el buen desempeño de estas tareas también es responsabilidad estatal y empresarial.

4.5 Derechos de paternidad en materia laboral

En México la licencia de paternidad es un tema pendiente en todas las materias, sin ser la excepción la materia laboral.

En la sociedad mexicana, la equidad de género aún está lejos de ser una realidad, pero no sólo las mujeres sufren desigualdad los hombres también son rezagados y excluidos en ciertas áreas laborales.

Hay espacios en los que se discrimina al hombre tan sólo por el hecho de serlo, especialmente aquéllos relacionados con la paternidad.

Las expectativas que la sociedad deposita en mujeres y hombres, y una cultura reacia al cambio han generado un cúmulo de desigualdades que, si bien tienden hacia lo femenino, también se manifiestan del lado masculino.

Tradicionalmente al varón se le da espacio en el ámbito público, se le deja ser importante en el trabajo pero no en casa, y con dificultad puede desarrollar otro papel en la familia que no sea el de proveedor, y quienes lo intentan aún son vistos con extrañeza.

La primera licencia de paternidad concedida en México fue por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), en 2008, recibiendo 10 días con goce de sueldo. El mismo año, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) aprobó otorgar una prestación similar.

A los hombres no se les forma para cuidar a los hijos, pero el país vive un momento en que los estereotipos y prototipos comienzan a resquebrajarse. Por el momento, sin embargo, en el país ninguna ley permite al hombre disfrutar de su paternidad.

Además de la CNDH, dependencias como la Comisión de Administración del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) cuenta con la Licencia de Paternidad para su personal. El apoyo contempla la remuneración de 10 días hábiles continuos, contados a partir del nacimiento del hijo. Esa prestación parental también se extiende en caso de adopción.

En el terreno educativo, el Instituto Politécnico Nacional (IPN) es la primera escuela en dar a los trabajadores licencia por paternidad, sea por nacimiento o por adopción.

Con base en estas consideraciones, se establece en el mismo artículo la protección legal a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares compartidas.

Y para que se siga vigilando la protección del menor, se plantea se traslade este derecho al padre trabajador, lo que no implicaría absolutamente costo económico al patrón.

4.6 Propuesta de reforma al artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo

Por todo lo anterior, el supuesto de este trabajo consiste en establecer que el periodo de lactancia durará seis meses, para consistir con la Ley del Seguro Social y acumular los tiempos designados para la lactancia en un solo periodo de una hora y que se disfrutará a la hora de terminación de la jornada laboral de la trabajadora además se incluye que será obligación del patrón dos reposos de quince minutos cada uno para que la madre trabajadora pueda extraer la leche de sus mamas en un lugar adecuado e higiénico que la empresa designe y que dotará el patrón de refrigeradores para que esa leche se mantenga en condiciones idóneas para la transportación y alimentación del menor, la propuesta también observa que en caso de muerte de la madre en el parto o a consecuencia de este el derecho lo disfrutará el padre del menor, para estar en posibilidad de lo anterior se hace la siguiente propuesta:

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

I a III...

IV. El periodo de lactancia tendrá una duración de seis meses, en los cuales la madre trabajadora tendrá derecho a salir una hora antes de su jornada de trabajo, además que el patrón otorgará dos lapsos de quince minutos cada uno con diferencia entre cada lapso de tres horas, para que la madre lactante pueda extraer la leche de sus mamas en lugar higiénico y seguro; otorgando el mismo patrón los refrigeradores para que el alimento se conserve fresco.

En caso de fallecimiento de la trabajadora al momento del alumbramiento o como consecuencia de éste, el derecho de lactancia será disfrutado por el padre.

V a VII...

Con el texto anterior, se busca que la acumulación del periodo de lactancia quede establecido en la ley y no se deje a la voluntad de las partes el disfrute del mismo, además de sentar bases jurídicas ciertas en las que los varones se les obligue a interactuar de una manera responsable en el desarrollo y crecimiento de los hijos, que son a quienes finalmente y como se ha mencionado va dirigido este derecho.

Toda vez que se considera que como se encuentra normado el artículo en comento, en el supuesto en que la madre falleciera, este derecho fallece con ella y no tiene que ser así, pues la propuesta anterior no solamente no generaría costos económicos al patrón, sino que además se cumpliría con la finalidad última de proteger la vida humana de los menores en etapa de lactancia.

La economía mexicana demanda acciones urgentes para alcanzar mayor productividad y competitividad. El índice de competitividad del Foro Económico Mundial, que incluye a 133 países, muestra que México ocupa la posición 115 en eficiencia y participación de la mujer en el mercado laboral.

Según el índice Doing Business del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.

Los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

La cada vez más creciente participación de la mujer en la vida laboral, el incremento del número de jóvenes que busca trabajo y el reconocimiento del activo laboral de las personas con discapacidad, ha transformado de manera cuantitativa, pero también cualitativa, las expectativas de empleo en nuestro país.

Por tanto, se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, para mantener los derechos fundamentales de los trabajadores en México. Se considera que, a través de la reforma que se propone, es posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, sin que se alteren las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

La relación de trabajo es un fenómeno amplio que requiere una respuesta inmediata. El doble objetivo a que se apunta, a saber, la protección de los trabajadores y la falta de cuestionamiento de las relaciones contractuales independientes o comerciales existentes, es importante.

Legislar en torno a proteger los derechos de trabajadores evitaría en las relaciones comerciales toda distorsión debida a la competencia y a delimitar con buen criterio, garantizando la seguridad jurídica y teniendo en cuenta los imperativos económicos, las actividades que se enmarcan en la relación de trabajo y las actividades propias del trabajado.

La protección de los trabajadores es el fundamento de la legislación del trabajo. Una relación de trabajo ambigua o poco clara tiende a disminuir la protección

de los trabajadores o a dejar a estos últimos totalmente desprotegidos. La relación que oculte los verdaderos vínculos jurídicos con la finalidad de reducir costos es una práctica intolerable que perjudica a los trabajadores, a los empleadores, al Estado y a la sociedad en general.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que tienden a regular toda la actividad humana intelectual o material, las relaciones que de ella derivan para garantizar el equilibrio y la justicia social de los sujetos del trabajo.

SEGUNDA.- Entre los derechos protectores a la maternidad, se encuentra el derecho de lactancia, el cual esta legislado en la normatividad laboral vigente, en el que se establecen dos periodos de reposo para la madre trabajadora de media hora cada uno, se concluye que la condición en que se encuentran actualmente distribuidos esos periodos resulta ineficaz para que las madres trabajadoras alimenten a sus hijos.

TERCERA.- En la legislación laboral se establecen los derechos mínimos mediante los cuales se contrataran a los trabajadores, dejando la oportunidad que patrones y trabajadores acuerden a través del Contrato Colectivo de Trabajo, prestaciones mejores a las de ley.

Algunas empresas en la actualidad; por no significar un costo económico extraordinario en las prestaciones a las madres trabajadoras, ya prevén que la trabajadora podrá acumular sus dos periodos de media hora cada uno a una hora dependiendo se beneficie, podrá ser a la entrada o a la salida de la jornada de trabajo.

CUARTA.- El derecho de lactancia, es un derecho que va dirigido al menor hijo de la trabajadora, pues con él el Estado garantiza y cumple con la obligación que los menores, hijos de las madres trabajadoras reciban alimento.

QUINTA: Debido a la problemática económica que afecta a México, se ha dejado de observar derechos de paternidad para los trabajadores, sin embargo, en esta propuesta se demuestra que el principal obligado a otorgar el derecho a los alimentos de los menores son los padres.

En nuestro país se ha promovido que este tipo de permisos dejen de ser una excepción y se transformen en un derecho laboral, pero la moción ha encontrado reticencia por parte de entidades como el Senado de la República, argumentando que esto causaría daño a las empresas.

Con la normatividad laboral vigente, el patrón se encuentra obligado a otorgar a la mujer el derecho de lactancia, sin embargo, en el supuesto de que la madre falleciera en el parto o con motivo de éste o por circunstancia diversa, el derecho de lactancia, perece con ella.

SEXTA.- A pesar de los avances en materia de igualdad de género, falta mucho por conquistar en este tema, para las mujeres históricamente ha significado siempre un esfuerzo el hacer realidad que se les otorgue sus derechos y dejar de estar sujetas al libre albedrío del patrón para que las contrate, que a pesar que el derecho al trabajo es un derecho humano, existe en nuestra legislación laboral vigente vacíos que hacen en la práctica que el derecho protector de los trabajadores resulte letra muerta.

SÉPTIMA.- El derecho de lactancia no se encuentra sujeto a la posibilidad física de que las madres trabajadoras tengan de lactar o no al menor. Este derecho como se ha demostrado, va mucho más allá de ese principio, es el derecho humano a ser alimentado, a ser protegido, a ser amado, cuidado y que trasciende la voluntad de los individuos de otorgarlo o no, es la obligación jurídica que el Estado entrega a las personas para el cuidado de la niñez en su primera etapa.

OCTAVA.- Si la Organización Mundial de la Salud, define a la salud como el estado general de bienestar físico, mental y social y no como una mera ausencia de enfermedades o dolencias, la tutela del derecho a la salud también por quienes cursan la niñez, incluyendo la prevención, la atención, el tratamiento y la rehabilitación; entonces México debe estar comprometido en adoptar medidas eficaces para reducir la mortalidad infantil; asegurar la asistencia médica y la sanitaria, especialmente en materia de atención primaria; combatir las enfermedades mediante el suministro de alimentos

adecuados, ofrecer atención pre y posnatal a las madres; asegurar que la población conozca las ventajas de la lactancia materna.

La indiferencia respecto a la alimentación de los menores pone en peligro su salud física presente y futura, uno de los objetivos estratégicos es eliminar los malos hábitos de nutrición y las medidas tendientes para lograrlo comprometen a todos los sectores idóneos: familia, escuela y otras instituciones públicas y privadas.

NOVENA.- La realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de cuarenta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo.

DÉCIMA.- El desarrollo industrial y comercial, a nivel nacional e internacional y los avances de la tecnología, requieren una legislación laboral moderna que contribuya al progreso de la Nación y a asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la producción.

DÉCIMA PRIMERA.- México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- La cada vez más creciente participación de la mujer en la vida laboral, ha transformado de manera cuantitativa, pero también cualitativa, las expectativas de empleo en nuestro país.

DÉCIMA TERCERA.- Se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, para mantener los derechos fundamentales de los trabajadores en México. Se considera que, a través de la reforma que se propone, es posible realizar cambios en nuestro país en materia laboral, sin que se alteren las conquistas y

derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

BIBLIOGRAFÍA

BUEN, Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo Tomo I, 2° ed. México, Porrúa, 1997, 613 pp.

BUEN, Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo Tomo II, 2° ed. México, Porrúa, 2001, 930 pp.

BUEN, Néstor de, Razón y Justicia Social, México, Ed. Porrúa, p 219.

CUEVA, de la, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 19° Ed. México, Porrúa, 2003, 776 p.

CUEVA, Mario de la, Derecho Sindical Mexicano, México, Ed. Cárdenas, 1978, p 407.

CAMERLYNCK, Guillaume Hubert, Derecho del Trabajo, Madrid, Ed. Aguilar, 1974, p 545.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal; trabajos específicos, seguridad social y perspectivas. 2 ed. México, Porrúa, 1998, 736 p.

DE Beauvoir Simone, "El Segundo Sexo". Ed. Ledouxime. pág. 236

GARCIA, Mina Ana, Género y Psicología, Universidad Pontificias Comillas de Madrid, Madrid España, 205 p.

GARRIDO, Ramón Alena, Derecho Individual del Trabajo, México, Oxford, 1999, 234 p.

KURCZYN Villalobos, Patricia, (coord.) ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo? IJJ-UNAM, México 2003.

KURCZYN Villalobos, Patricia, "Derechos de las Mujeres Trabajadoras", Cámara de Diputados LVIII Legislatura, IJJ-UNAM, México 2000.

LEAL, Juan Felipe, Del Mutualismo al Sindicalismo, México, 1943, ed. Fondo de Cultura Económica, p 389

LARGUIA Isabel. Economía Política de la Liberación de la Mujer, América Latina Vol. VI No. 10. Diciembre 1970.

LÓPEZ Díaz, Filiberto, "El Trabajo de las Mujeres", Revista Laboral, Año V, número 53, febrero 1997, p 13-15

MONTOYA, Melgar Alfredo, Sobre el Derecho del Trabajo y su Ciencia, Civitas, Revista Española del Trabajo, número 59 Marzo-Abril, 1993 p. 176.

TRUEBA, Urbina Alberto, Derecho Social Mexicano, México, Porrúa, 1978, 600 p.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf> año de consulta 2012

Ley Federal del Trabajo 1931

Ley Federal del Trabajo 1970

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> año de consulta 2012

Ley del Seguro Social

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf> año de consulta 2012

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> año de consulta 2012

Ley para General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf> año de consulta 2012

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/185.pdf> año de consulta 2012

OTRAS FUENTES

ORGANIZACIÓN, Mundial de la Salud. La Lactancia Materna Exclusiva Durante los primeros 6 meses es lo mejor para todos los niños. Declaración enero 2011, página web.

http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/es/ año de consulta 2012

SEGOB, Reflexiones Jurídicas, México, Segob, 2008, pp 169.

“Investigaciones Contemporáneas sobre la Historia de México”, Memorias de la Tercera Reunión de Historiadores Mexicanos y Norteamericanos, Oaxtepec, Morelos, 4-7 de noviembre de 1969

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas; Procuraduría General de la República; "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada"

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1802/pl1802.htm> año de consulta 2012

FUENTES METODOLÓGICAS

ARELLANO, García Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica, México, Porrúa, 1999, 444 pp.

GARCÍA, Fernández Dora, Metodología del Trabajo de Investigación, México, Trillas, 1998, 86 pp.

LÓPEZ, Ruiz Miguel, Elementos para la investigación, 2° ed. México, UNAM, 1999, 163 pp.

DICCIONARIOS

CAPON, Filas Rodolfo y Eduardo GIORLANDINI, Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Relación Individual de Trabajo, Argentina, Rubinal, 1987, 534 pp.

INSTITUTO, de investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, T.I, A-C, México, Ed. Porrúa, 2000, 1-966 pp.

INSTITUTO, de investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, T.II, D-H, México, Ed. Porrúa, 2000, 967- 1894 pp.