



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

**DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA FACULTAD
DE DERECHO**

“ESTUDIO ACERCA DE LAS NECESIDADES
CONTEMPORANEAS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS QUE
DESEAN SER MADRES”

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN D E R E C H O LABORAL

**P R E S E N T A:
ALMA DELFINA
OJEDA SANTIAGO**

ASESORA: MAESTRA SARAH MIS PALMA LEON

Ciudad de México, Julio de 2019.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE
INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ENCINTA Y DE
SUS DERECHOS

1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.....	2
2. ANTECEDENTES NACIONALES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.....	9

CAPITULO II

DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

DEFINICION DE DERECHO.....	16
DEFINICION DE DERECHO LABORAL.....	16
DEFINICION DE DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.....	18
1. IGUALDAD EN EL TRABAJO.....	19
DEFINICION DE EQUIDAD.....	19
DEFINICION DE IGUALDAD LABORAL.....	21
2. IGUALDAD DE TRATO.....	21
3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	23
4. IGUALDAD DE REMUNERACION.....	25

CAPITULO III

DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y PROTECCION A LA MATERNIDAD

1. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	31
DEFINICION DE MATERNIDAD.....	31
2. DERECHOS CONSAGRADOS EN LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	33
2.1 DERECHOS PRENATALES.....	34
2.1 DERECHOS POSTNATALES.....	37

2.3 TRABAJO A DOMICILIO.....	41
2.4 TELETRABAJO.....	41
2.5 PERMISO DE PATERNIDAD.....	43
2.6 SERVICIOS DE GUARDERIA.....	45

CAPITULO IV
INSTANCIAS LEGALES

1. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	49
2. QUEJA ANTE CONAPRED.....	53
3. DAÑO MORAL.....	56

CAPITULO V
EL PAPEL DE LA OIT, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHO COMPARADO

1. EL PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	61
2. CONVENIOS INTERNACIONALES.....	61
3. DERECHO COMPARADO.....	65
3.1 ARGENTINA.....	65
3.2 CHILE.....	68
3.3 NORUEGA.....	71
3.4 FRANCIA.....	73
3.5 INDONESIA	76

PROPUESTAS DE ADICION O REFORMA AL CONTENIDO ACTUAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	79
--	----

CONCLUSIONES.....	94
“ANEXOS”.....	96

MESOGRAFIA.....	114
-----------------	-----

INTRODUCCION

La problemática a investigar en el presente estudio es la desigualdad que enfrenta el sector femenino en el ámbito laboral, especialmente por razones de embarazo, comenzando con los principales antecedentes históricos de la lucha feminista por la reivindicación de los derechos de las mujeres a niveles Internacional y Nacional.

Se pretende que la normatividad sienta condiciones propicias en los centros patronales para que las trabajadoras desempeñen sus labores en un ambiente libre de violencia y discriminación, así como establecer un sistema *ad hoc* que permita a las madres trabajadoras y a las que desean serlo, conciliar la vida familiar y laboral, analizando críticamente el marco normativo vigente a efecto de detectar sus insuficiencias.

El presente estudio se llevó a cabo con el objetivo de explorar a profundidad la discriminación que enfrentan las madres trabajadoras así como los medios legales que existen para hacer valer sus derechos.

A través del estudio de esta problemática realizar un estudio comparativo en otros países, y tal vez encontrar la forma en que la legislación mexicana mejore las condiciones de empleo, por lo que se formularán propuestas de modificación a la ley reglamentaria del artículo 123, apartado "A".

La utilidad práctica se basa en que actualmente la población está conformada mayormente por mujeres, por tal motivo la creación o modificación de normas jurídicas así como la adecuada confección de los reglamentos internos de las fuentes de empleo, derivan en situaciones propicias para que estas continúen su vida profesional, mejorando sus condiciones de vida a niveles económico y emocional.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ENCINTA Y DE SUS DERECHOS

1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Para comenzar con el presente trabajo se abordarán los principales antecedentes de la lucha femenina por los Derechos Maternos de las Trabajadoras, sin embargo es necesario mencionar que la misma comenzó por obtener garantías mínimas con las cuales no contaban las mujeres, pues no eran consideradas como sujetos de derechos, atribuyéndoles una función meramente reproductiva como elegida para la conformación de la familia, de tal suerte que se encontraban limitadas al “papel de madre” siendo las educadoras y cuidadoras de los miembros de la familia, incluyendo enfermos y ancianos.

No obstante de ésta gran limitación social, diversas mujeres se valieron de sus ventajosas posiciones económicas o los cargos políticos que ejercían sus compañeros varones para reclamar sus derechos, empero, el hecho que marcaría un parteaguas en las movilizaciones de mujeres que precedieron fue lo que se conoce como el *Woman's Day* (Día de la Mujer), aunque existen varias versiones al respecto, Ana María Portugal¹ coincide en dos hechos fundamentales originarios de las luchas feministas:

“El primero ocurre en 1857 cuando el Sindicato de Costureras de la compañía *Lower East Side*, Nueva York, convocan a una marcha reclamando una jornada laboral de solo 10 horas, una década más tarde en 1867, en la ciudad

¹ Periodista y feminista peruana, actualmente vive en Chile, desde el año 1973 fue militante del Colectivo Feminista en Lima, actualmente es coordinadora del Centro de Documentación de las Mujeres de América Latina (ISIS - Internacional), el Centro de Documentación de las Mujeres de América Latina (ISIS - Internacional). “Movimiento Feminista en América Latina y el Caribe. Balance y perspectivas.”, Ed. Isis Internacional de las Mujeres, 1986, p.9.

de Troy se realiza otra huelga por las planchadoras de cuellos, quienes pedían un aumento de salarios, sin embargo tras tres meses de huelga regresan al trabajo sin que su demanda tuviera respuesta.²

Durante las protestas, éstas fueron víctimas de una gran represión, dejando como saldo un gran número de heridas, muertas y condiciones laborales deplorables, sin prestaciones y con sueldos más bajos, sin embargo los frutos de las protestas surgieron años más tarde con la institución del *Woman's Day* (Día de la Mujer), celebrado por primera vez el tres de marzo de 1908 en Chicago, Estados Unidos.

Cabe mencionar que el contexto social dificultó el reconocimiento de derechos en favor de las mujeres con el estallido de la Primera Guerra Mundial en 1914, no obstante surgieron diversos movimientos y organizaciones feministas en el mundo, principalmente en Europa, en la lucha de los derechos de las mujeres, obteniendo el derecho al voto antes de la Segunda Guerra Mundial en 1939 y la designación del Día Internacional de la Mujer.

Además de la desestabilización social y económica que produjeron las guerras, en muchos hogares resultó en la ausencia del papel de “proveedor de la familia”, debido a la gran cantidad de hombres que quedaron inválidos o que murieron, situación que influyó para que las mujeres incursionaran en el ámbito laboral, ya fuese en fábricas, encargadas de oficinas, transportes públicos, enfermeras, entre otros, así a pesar de las víctimas que dejó la guerra brindó al sector femenino un papel protagónico en la fuerza laboral.

Regresando al contexto histórico en 1947, cuando la Segunda Guerra Mundial había terminado con pérdidas humanas y económicas importantes así como el comienzo de la Guerra Fría, se celebra por primera vez la Comisión de la

² Portugal, Ana María, “Historia del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer”, Disponible en: http://www.hic-gs.org/content/files/WAS/historia_8marzoana.pdf Consulta realizada: Julio 2018.

Condición Jurídica y Social de la Mujer, de ahora en adelante, la Comisión, la cual se centró en lo siguiente:

“Establecer normas y formular convenciones internacionales para contrarrestar las leyes discriminatorias y aumentar la sensibilización mundial sobre las cuestiones de la mujer.”³

De la Comisión, surgen las primeras Convenciones Internacionales sobre los derechos de las mujeres, que son las siguientes:

- El Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina⁴ de 1951 el cual consagra el principio “Salario igual, por trabajo igual”.
- La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer⁵ de 1953, en la que se reconocen y protegen los derechos políticos de las mujeres, principalmente el derecho a votar y ser votadas.
- La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada⁶ de 1957, la cual estipulaba el derecho a conservar su nacionalidad y los derechos inherentes a ésta cuando la mujer contraía nupcias con un extranjero.
- La Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios⁷ de 1962, consistente en que ninguna persona puede ser obligada a contraer matrimonio, por lo que decidirá en forma libre a su futuro cónyuge y el número de hijos que deseen tener.

³ Artículo de ONU MUJERES, “Un poco de Historia”, Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>, Consulta realizada: Julio 2018.

⁴ Ratificado por México el 23 agosto de 1952, actualmente en vigor. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100, Consulta realizada Julio 2018.

⁵ Ratificación por México: 23 de marzo de 1981. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D45.pdf>, Consulta realizada: Julio 2018.

⁶ Ratificado por México: 4 de abril de 1979, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D39.pdf> Consulta realizada: Julio 2018.

⁷ Ratificado por México: 22 de febrero de 1983, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D29.pdf> Consulta realizada: Julio 2018.

La promulgación de éstos fue un gran logro a nivel Internacional, especialmente durante la década de los 60's, marcada por las movilizaciones sociales en todo el mundo por los derechos civiles de los grupos vulnerables, sin embargo la violencia y la discriminación hacia las mujeres prevalecían, mismas que eran reflejadas en las diferencias salariales, matrimonios forzados, la imposibilidad de ejercer libremente el voto y por consiguiente el impedimento para acceder a cargos políticos.

Ante la puesta en escena de la inequidad existente la Asamblea General de las Naciones Unidas declara en 1975 como el “Año Internacional de la Mujer”, que se desarrolló bajo la siguiente filosofía:

“La igualdad entre hombres y mujeres contribuirá al desarrollo y la paz”.⁸

Así en 1979 se crea la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer⁹ (CEDAW) la cual:

“Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte.”¹⁰

Posterior a la creación de la CEDAW, y en conmemoración de lo que se conoció como “Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer de 1976 a 1985” se celebraron dos conferencias mundiales la primera en Copenhague en 1980 basándose en adoptar medidas para garantizar la protección de los derechos de propiedad, de herencia, de custodia de los hijos y de nacionalidad de las mujeres,

⁸ Ibídem

⁹ Ratificado por México el 23 de Marzo de 1981, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf Consulta realizada: Julio 2018

¹⁰ Informe publicado por ONU MUJERES en 2011, disponible en: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>, Consulta realizada: Julio 2018.

y la segunda en Nairobi en 1985 encaminada a adoptar estrategias para lograr la igualdad de género y promover la participación de las mujeres.

El contexto histórico durante ésta década fue por demás difícil por las tensiones de la Guerra Fría, la hambruna que se vivía en África y los movimientos sociales en América Latina, circunstancias que complicaron la implementación de las políticas en favor las mujeres.

A pesar del contexto histórico, se crean las primeras oficinas internacionales dedicadas especialmente a las mujeres, dos de las más importantes son: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)¹¹ y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)¹².

La creación de éstas lograron que a nivel internacional se hablará por primera vez de la violencia contra las mujeres y la necesidad de contrarrestarla, así el 20 de Diciembre de 1993 surge la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención *Belém Do Pará*¹³ en ese mismo año cientos de mujeres se manifiestan frente al Palacio de las Naciones Unidas en Ginebra reclamando que sean calificados como crímenes de *Lessa* Humanidad las violaciones cometidas por los ejércitos serbios y croatas, durante la Guerra de Bosnia que estalló en 1991.

¹¹ Fue un fondo creado en Naciones Unidas para promover y proteger los derechos de las mujeres en todo el mundo con el objetivo de erradicar la violencia y todas las formas de discriminación que padecen las mujeres. Artículo de ONU MUJERES, “Un poco de Historia”, Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>, Consulta realizada: Julio 2018.

¹² Se creó para impulsar la investigación, capacitación y difusión de información en relación con las mujeres, y contribuir así a su promoción e integración dentro del proceso de desarrollo en condiciones de igualdad respecto a los hombres. Artículo de ONU MUJERES, “Un poco de Historia”, Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>, Consulta realizada: Julio 2018.

NOTA: Actualmente INSTRAW y UNIFEM, se concentraron en ONU MUJERES.

¹³ Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad. Ratificado por México el 19 de Junio de 1998, disponible en: <http://ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf> Consulta realizada: Julio 2018.

Así en 1998 se firma el Estatuto de la Corte Penal Internacional o Estatuto de Roma y se considera por primera vez en el Derecho Internacional Penal lo siguiente:

“La violación, la esclavitud sexual, la prostitución forzada, el embarazo forzado, la esterilización forzada y otras formas de violencia sexual como crímenes contra la humanidad y como crímenes de guerra.”¹⁴

En aquellos años la legislación incipiente poco ayudó a la realidad que enfrentaban las mujeres, especialmente en temas de derechos sexuales y reproductivos, pues eran sometidas a matrimonios forzados, la imposición para procrear, sin importar las condiciones inhumanas en las que vivían, la mutilación genital, la prohibición y castigo en caso de aborto, fuese natural o inducido, además de la violencia por parte de sus parejas que pocas veces era denunciada, hay que entender que en aquellos años la violencia fue normalizada a un punto extremo, donde violentar y discriminar a las mujeres era algo “común”, aceptado y promovido socialmente, igualmente pocas mujeres tenían acceso a la educación, servicios de salud, trabajo, derechos básicos que al no contar con los mismos los dejaba en un estado de vulnerabilidad significativo.

En cuanto a los temas de derechos sexuales y reproductivos en el año 2000 los países latinoamericanos comienzan a ser protagonistas de estos avances, un ejemplo de ello es Costa Rica, con la celebración del primer Parlamento de Mujeres para la discusión de un acceso a la igualdad de oportunidades y derechos humanos, donde participaron alrededor de 57 mujeres de diferente extractos sociales.

Es destacable que Costa Rica, a pesar de ser un país de tercer mundo y la precaria situación económica y las limitaciones sociales, se apertura para concebir

¹⁴ Artículo de ONU MUJERES, “Un poco de Historia”, Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>, Consulta realizada: Julio 2018.

una ley que pugna por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incluido el derecho al trabajo.

En el contexto internacional comienza a debatirse las técnicas de reproducción asistida¹⁵, como lo son: inseminación artificial, fecundación *in vitro* y maternidad subrogada, además de estos temas, la década de los noventa se envolvió del papel femenino en los ámbitos académico, político y laboral, sin embargo al desempeñar este último se enfrentaban a la ideología de que existían “trabajos para hombres y trabajos para mujeres”, lo que dificultó que ocuparan puestos altos y bien remunerados, asimismo les relegó a desempeñar empleos específicos relacionados con labores domésticas, el cuidado y educación de niños, enfermos y ancianos.

Para la segunda década de los años 2000, nace ONU MUJERES¹⁶, la Organización de las Naciones Unidas encaminada a:

“Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso y de esta manera mejorar las condiciones de vida de las mujeres, para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.”¹⁷

En resumen a pesar del esfuerzo por diversos Organismos Internacionales para promover normas y estrategias para eliminar la discriminación contra las mujeres y de esta forma lograr su inclusión a nivel laboral, social, político y

¹⁵ Conjunto de métodos médico-quirúrgicos cuyo objeto es lograr la fecundación de un ser humano de manera diferente a las condiciones naturalmente establecidas. Mata Pizaña, Felipe, Garzón Jiménez, Roberto, “Derecho Familiar y sus Reformas más recientes a la legislación del Distrito Federal”, Revista Mexicana de Derecho, Núm. 9, México, 2007, p. 97.

¹⁶ ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/about-us> Consulta realizada: Julio 2018.

¹⁷ ONU MUJERES, Sección “Sobre nosotros”, disponible en: <http://www.unwomen.org/es/about-us>, Consulta realizada: Julio 2018. México es país miembro de la ONU desde su fundación en 1945.

cultural, se enfrentan diversos retos a debatir, en ámbitos relacionados con las costumbres y tradiciones muy diversas en cada país, y que históricamente dejaron en desventaja al sector femenino en comparación con los varones, por lo que existe un camino por demás largo a vencer y lograr una equidad entre hombres y mujeres, una vez abordados los antecedentes históricos a nivel internacional en la segunda parte del primer capítulo se hará referencia a los principales antecedentes que existe en nuestro país.

2. ANTECEDENTES NACIONALES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Diversas figuras femeninas como Josefa Ortiz de Domínguez¹⁸, Leona Vicario¹⁹, y la “Güera Rodríguez”²⁰ entre otras, cobraron relevancia durante el movimiento de Independencia y la Revolución Mexicana, caracterizándose por la búsqueda de un trato igualitario entre hombres y mujeres ante la ley, así como la oportunidad de desempeñarse en diversos ámbitos y no sólo las labores del hogar.

Así el primer antecedente de los derechos de las mujeres surge después de la Revolución Mexicana con el surgimiento de la Constitución de 1917, y que si

¹⁸ Nació doña Josefa Ortiz en México por los años de 1773 a 1775. Fueron sus padres don Juan José Ortiz y doña Manuela Girón, conocida como la Corregidora, participo en la conspiración de Querétaro contribuyendo así en el movimiento de Independencia de México de España, durante 1810. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/muro/pdf/jortiz_perfil.pdf. Consulta realizada: Julio 2018.

¹⁹ María de la Soledad Leona Camila Vicario Fernández, nació el 10 de abril de 1789, contó con una educación ejemplar, mujer inteligente, fuerte, disciplinada, quedo huérfana a los 17 años heredando una gran fortuna por parte de sus padres, perteneció a la sociedad secreta “Los Guadalupe” contrabandeaba correo para Miguel Hidalgo y Morelos, fue capturada y juzgada por la Real Junta de Seguridad y Buen Orden declarada culpable aunque con ayuda de los insurgentes logró escapar, vivió el resto de la Independencia entre huidas y finalmente fueron confiscados sus bienes y recibió un indulto al término de la Independencia contribuyó con diversos periódicos defendiendo sus ideales políticos, fue declarada Benemérita y Dulcísima Madre de la Patria el 25 de Agosto de 1842, cuatro días después de su fallecimiento.

Flores Castillo, Adriana, “Leona Vicario: Mujer, Fuerza y Compromiso en la Independencia de México”, IJ-UNAM. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2918/10.pdf> Consulta realizada: Julio de 2018.

²⁰ María Ignacia Rodríguez de Velasco (1778-1850), fue una mujer adinerada, inteligente que valiéndose de sus atributos físicos participo como cómplice del movimiento independentista llevada a juicio ante el Tribunal del Santo Oficio de la Inquisición, saliendo libre de todo cargo y tortura, gracias a su dinero y sus relaciones políticas fue amante y consejera política de Iturbide cuando asumió como emperador de México. Disponible en: <http://noticias.universia.net.mx>. Consulta realizada: Julio de 2018.

bien no otorgó el derecho a votar y ser votada a las mujeres, se hace referencia en el artículo 123 en las fracciones II, V Y XI en los siguientes términos:

“Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: (...)

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres (...). Queda también prohibido (...) el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de diez de la noche. (...)

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. (...)

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado

por las horas normales. (...) las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.”²¹

Si bien es destacable por parte del Constituyente del 17 la inclusión de estos derechos, no fue con el carácter proteccionista que actualmente se atribuye, durante aquella época las mujeres no contaban con voz ni voto, y se conceptualizaban como seres incapaces de decidir por sí mismas por su calidad de “ser mujer”, en una sociedad desigual y marcada por la violencia, por lo que no eran sujetos de derechos y obligaciones.

Los avances de los derechos femeninos se reflejaron casi veinte años después del constituyente del 17, en 1935 con la creación del Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUDM)²², sin embargo fue hasta 1954 durante los primeros días del gobierno de Adolfo Ruiz Cortines que se eleva a rango constitucional el reconocimiento de la ciudadanía y el derecho al voto, reformando los artículos 34 y 114 de nuestra Carta Magna.

A pesar de consagrarse este derecho, y que diversas mujeres participaron y fueron electas en las votaciones, las mismas no ejercían los cargos, debido a las constantes amenazas y agresiones de las que fueron víctimas por lo que se veían forzadas a abandonar el cargo, inclusive por la negación de la propia ciudadanía a reconocer su cargo de autoridad por su condición de “ser mujer”, pues prevalecía el pensamiento de que las mujeres eran incapaces de decidir por sí mismas.

Los avances legislativos continuaron en 1974, días antes de la celebración del Año Internacional de la Mujer, el Congreso de la Unión expidió dos decretos relativos a la igualdad jurídica de la mujer, que reformaron y adicionaron tres

²¹ Texto Original publicado en el Diario Oficial, TOMO V, 4ª Época, Número 30, Lunes 5 de Febrero de 1917, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf, Consulta realizada: Julio 2018.

²² Creada en 1935, logró convocar alrededor de 25 organizaciones feministas, este Frente estaba conformado por mujeres intelectuales, trabajadoras y veteranas de la Revolución, cuyo objetivo primordial era la obtención del voto. Solano Oyon, Verónica. Conferencia. “El Frente Único Pro Derechos de la Mujer” Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2015, disponible en: https://inehrm.gob.mx/es/inehrm/Frente_Unico_Pro-Derechos_de_la_Mujer, Consulta realizada: Julio 2018.

códigos, cuatro leyes y la propia Constitución de la República, las reformas constitucionales se llevaron a cabo en los términos siguientes:

1. "Artículo 4° C: Se incorpora la igualdad jurídica entre mujeres y hombres al establecerse que "el varón y la mujer son iguales ante la ley", reconociendo el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de los hijos.

2. Artículo 5° C: Establece la libertad de todas las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.

3. Artículo 30 C: Permite que las mujeres puedan transmitir el derecho de la nacionalidad mexicana a sus descendientes cuando contrajeran matrimonio con extranjeros.

4. Artículo 123 C: Establece la igualdad entre la mujer y el hombre al eliminar restricciones que les limitaba a desarrollar algunos trabajos, así como la protección de la mujer durante el embarazo, el derecho a los descansos para maternidad y lactancia."²³

Sin embargo estas reformas se dieron en un contexto muy forzado, ya que en 1975 se llevó a cabo la primera Conferencia Mundial por el Año Internacional de la Mujer, y México fue sede de la misma, por lo que poco ayudaron las reformas realizadas a la realidad que enfrentaba el sector femenino, quienes vivían subyugadas a la decisión de sus compañeros varones en un contexto histórico marcado por la creciente urbanización, el descontento social después de la Matanza en Tlatelolco y el Jueves de *Corpus*, así como la enorme y evidente desigualdad económica.

²³ Sánchez Salazar, Xilonen, Artículo "La mujer mexicana y el Derecho al Trabajo", Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2007, Disponible en: <http://ajdtssgc.org/2007/11/07/la-mujer-mexicana-y-el-derecho-al-trabajo/>, Consulta realizada: Julio 2018.

Así a principios de los ochentas y con el objetivo de mejorar las condiciones de las mujeres se crea el Programa Nacional de la Mujer, consiste en:

“La necesidad de fomentar la participación de las mujeres en el desarrollo no exclusivamente en su papel de madres, sino también como trabajadoras y ciudadanas. Enfatizó la importancia de la capacitación de las mujeres, su incorporación en el mercado de trabajo e impartió talleres de capacitación para la producción. Así, la capacitación, la formación profesional y el apoyo con guarderías serían a partir de entonces estrategias por excelencia para la integración de las mujeres al desarrollo.”²⁴

Para la década de los noventa muchas mujeres habían incursionado en el ámbito laboral y comienza la construcción de la identidad femenina y un empoderamiento basado en la maternidad, donde las mujeres eran impulsadas por su calidad de madre buscando mejores oportunidades para sus hijos, recurriendo así al autoempleo en empresas familiares.

Para el año 2001 se crea el Instituto Nacional de las Mujeres²⁵ justo el 8 de marzo, tres años más tarde, en 2004 se convoca a una marcha en la Ciudad de México en reclamo de justicia por los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez durante la última década.

Para estos años el contexto social de las mujeres había cambiado mucho, comenzaron a estudiar y trabajar, además creció el número de divorcios y madres solteras, la violencia familiar poco a poco era denunciada, pues si bien muchas madres fueron víctimas de la violencia por parte de sus parejas ahora alzaban la

²⁴ Tepichin, Ana María, Tinat, Karine, coordinadoras, “Los grandes problemas de México”, Tomo III, Relaciones de Genero, Ed. Colegio de México, Ciudad de México, 2010, p. 30.

²⁵ INMUJERES es entidad del gobierno federal que coordina el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad sustantiva y coadyuva con la erradicación de la violencia contra las mujeres. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/que-hacemos> Consulta realizada: Julio 2018.

voz por sus hijos, éste es un fenómeno que surgió en los países latinoamericanos, principalmente, y que empoderó a las madres.

En 2008, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina, mediante una votación de 8 votos a favor, declarar la constitucionalidad de la despenalización del aborto en el Distrito Federal, ahora Ciudad de México, antes de las 12 semanas de gestación, esta decisión histórica constituye la sentencia más importante en el reconocimiento al derecho de las mujeres en México.

A pesar de éste acontecimiento histórico, diversos médicos y personal de la salud se negaban a realizar este procedimiento, lo que destacaba la fuerte influencia religiosa y los prejuicios de la sociedad mexicana, además de que a la fecha es un derecho restringido pues las mujeres que viven en zonas de marginación extrema y fuerte influencia católica no tienen acceso a interrumpir el embarazo sin importar, muchas veces, si la concepción fue producto de una violación.

Para 2009 y 2010 la Federación Mexicana de Universitarias, A. C.²⁶ presentó el proyecto para hacer el Museo Nacional de la Mujer²⁷, actualmente ubicado en la calle de Bolivia, Centro Histórico, Delegación Cuauhtémoc.

En conclusión gracias a los movimientos sociales y la presión de organismos internacionales, la legislación mexicana se ha modificado en aras de brindar mejores oportunidades a las mujeres, sin embargo el cambio sustancial para la eficacia de los derechos consagrados en las leyes y organismos gubernamentales se encuentra en cómo se conceptualiza a estas en su entorno social y familiar, por lo que para erradicar la violencia y la discriminación es necesaria la tarea conjunta de la sociedad y el Estado.

²⁶ La Federación Mexicana de Universitarias es una organización nacional de académicas, fundada desde 1919, se centra en el trabajando en pro del desarrollo de la mujer como elemento fundamental para lograr el desarrollo integral de los pueblos. Disponible en: <https://femumex.org/portal/> Consulta realizada: Julio 2018.

²⁷ NOTA: El museo cuenta con un horario de martes a domingo de 10:00 a 18:00 horas, la entrada general tiene un costo de \$20.00; y estudiantes e INAPAM, \$10.00, o bien un recorrido virtual en la siguiente liga: <https://www.museodelamujer.org.mx/index.php?page=1> Consulta realizada: Julio 2018.

Una vez mencionado los principales antecedentes históricos, a continuación se abordarán algunas definiciones, las condiciones generales de trabajo en forma superficial y posteriormente lo relativo a la igualdad laboral consagrada en la Ley Federal del Trabajo y que rige las relaciones entre trabajadores y patrones en forma general.

CAPITULO II

DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

En el presente capítulo comenzaremos con las definiciones de Derecho, y Derecho Laboral, más adelante en un cuadro se muestran en forma sucinta las condiciones generales de trabajo que corresponden a toda persona que preste un trabajo personal y subordinado para un patrón, posteriormente se abordará lo relativo a la Igualdad en el trabajo mismo que comprende la igualdad de trato, de oportunidades y de salario.

Hecha la consideración anterior, a continuación se proporciona una definición de Derecho:

“El conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva.”²⁸

De tal suerte que el Derecho se encuentra en constante cambio, actualizándose a la realidad social de cada Estado, un claro ejemplo de lo anterior es el Derecho Laboral, mismo que nace a partir de la lucha de clases y los movimientos sociales por la reivindicación de los derechos de los trabajadores para lograr condiciones dignas de empleo, de esta manera el Maestro Néstor de Buen²⁹ define el Derecho Laboral como:

“(…) el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya

²⁸ Arias Purón, Ricardo. “Conceptos Jurídicos Fundamentales”, Ed. Patria, México, 2012, p. 20.

²⁹ Fue Licenciado en derecho por la UNAM en el año 1950; doctor en derecho con mención honorífica, por la misma Universidad en 1965; doctor honoris causa por la Universidad Central del Este, San Pedro de Macoris, República Dominicana (1998). Información disponible en: <http://www.fundacionunam.org.mx/auriazul/nelstor-de-buen-un-gigante-del-derecho-mexicano/> Consulta realizada: Agosto 2018.

función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³⁰

Significa entonces que los derechos laborales corresponden a todas las personas que desempeñen un trabajo personal y subordinado para otra persona (física o moral³¹) a cambio de un salario, por lo que los trabajadores cuentan con condiciones generales de trabajo consagradas en la Ley Federal del Trabajo, las cuales se muestran de forma muy breve en el siguiente cuadro:

Jornada (Artículos 58 a 68)	Días de descanso (Artículos 69 a 75)	Vacaciones (Artículos 76 a 81)	Salario (Artículos 82 a 89)	Utilidades (Artículos 117 a 131)
<p>“Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”</p> <p>Existen tres tipos: Diurna: De 8 h. y se desempeña entre las seis y veinte h. Nocturna: Es de 7 h. Se desempeña entre las veinte y seis horas. Mixta: 7:30 horas, comprende horas de la jornada nocturna y diurna.</p>	<p>Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p> <p>Se procurará que este descanso sea el domingo, los trabajadores que presten su servicio tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, sobre el salario de los días ordinarios. Los días de descanso obligatorio son: 1º Enero, Primer lunes de Febrero, Tercer lunes de marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, tercer lunes de noviembre, 1º de diciembre cada seis años, 25 de diciembre y los que determinen las leyes federales y locales electorales.</p>	<p>Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y aumentaran en dos días hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco de servicios.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.</p>	<p>El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.</p> <p>A trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p> <p>Aguinaldo: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.</p>	<p>Los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.³²</p>

En consecuencia estos derechos corresponden a todos los trabajadores, hombres y mujeres, sin hacer distinción alguna, aplicando en todo momento los principios de igualdad y justicia social que rigen la materia del Trabajo, máxime

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Porrúa. México, 2008. P. 138.

³¹ Dos o más personas unidas por un interés colectivo. Definición de Carnelutti, Francesco. Consultado en “Revista de la Facultad de Derecho de México”, en el artículo Persona Física, Persona Moral o Jurídica y Personalidad en materia Mercantil, presentado por Elvia Araceli Quintana Adriano, TOMO LXVIII, Núm. 271(Mayo-Agosto 2018), UNAM P. 623.

³² Es la encargada de fijar el porcentaje de la renta gravable determinada, al que tienen derecho los trabajadores que es del 10%, según la resolución de la Quinta Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades el día 03 de febrero de 2009. Disponible en: <https://www.gob.mx/conampros/documentos/utilidades-para-los-trabajadores>. Consulta realizada: Julio 2018,

cuando el derecho a desempeñar un trabajo se establece en nuestra Carta Magna en los siguientes términos:

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”³³

Sin embargo se han establecido los derechos de las mujeres trabajadoras por su potencialidad de ser madres, los cuales no buscan privilegiar a las mujeres, por el contrario, pugnan por un trato equitativo por las cuestiones jurídicas que conlleva el estado de embarazo al momento de desempeñar un trabajo, así los Derechos de las Mujeres Trabajadoras se definen como:

“(…) las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.”³⁴

Considerando el estado de embarazo, la legislación dedica un Título específico para regular los aspectos que derivan del mismos y que inciden en las relaciones laborales, el cual se analizará en un capítulo por separado al ser fundamental para nuestro estudio, sin embargo se menciona desde este momento debido a que la potencialidad de ser madre es motivo de discriminación laboral para las mujeres, esta se refleja desde antes de ocupar un puesto en las entrevistas de trabajo con la petición de certificados de no embarazo para ocupar una vacante, o con preguntas como ¿desea ser madre?, ¿busca embarazarse en los próximos años? Son actos que menoscaban los derechos laborales de las mujeres y el acceso al empleo en igualdad de circunstancias, no obstante que la igualdad en el trabajo se consagra en nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo y que se refiere a continuación.

³³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf, Consulta realizada Agosto 2018.

³⁴ Kurczyn Villalobos, Patricia. “Derechos de las mujeres trabajadoras”, IPN-UNAM-III, México, 2000, p. 3.

1. IGUALDAD EN EL TRABAJO

La igualdad es un principio básico que debe prevalecer en una sociedad y en la aplicación de la ley para dar paso a la justicia social y por ende alcanzar paz y prosperidad en la nación, pero ¿qué es la igualdad? La igualdad se define como:

“La capacidad de toda persona para disfrutar de derechos así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica.”³⁵

Principio que encuentra su fundamento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que textualmente establece:

“Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley.”³⁶

Sin embargo esta Igualdad jurídica no significa literalmente “lo mismo para todos”, en la procuración de justicia significa:

“Los iguales deben ser tratados igual, y los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes.”³⁷

Así el principio de igualdad jurídica es la aplicación de la misma regla en situaciones esencialmente similares atendiendo al caso en concreto, por lo que en caso de existir conflicto o discrepancia el juzgador debe allegarse de los elementos necesarios para la aplicación de la ley. Es necesario mencionar que la igualdad se relaciona con el término equidad, por lo que a continuación se hace un breve paréntesis para referirnos al mismo, el cual se define como:

“La aplicación de los valores y principios que rigen una sociedad dentro del marco de justicia en una sociedad [...]

³⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia, Óp. Cit. p. 8

³⁶ Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf Consulta realizada: Agosto 2018

³⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo V, Ed. Porrúa, IJ-UNAM, 2004, p. 14.

expresa la idea de una concepción de justicia basada en la igualdad anterior a la ley y el respeto a los derechos de cada ser humano. La equidad entendida así, se origina en el deseo de dar a cada uno lo que le corresponde, al reconocer los derechos de cada persona [...]”³⁸

La definición anterior se considera la más adecuada para el presente estudio, sin embargo es necesario mencionar que la conceptualización del término “equidad” se apertura a debates y estudios jurídicos y filosóficos, que no son el objetivo primordial del presente trabajo. Ahora bien ya que la equidad reconoce el respeto a los derechos de cada ser humano y la aplicación de la justicia basada en la igualdad anterior a la ley, resulta un concepto más concordante con el presente tema, no obstante se considera que ambos términos, igualdad y equidad, deben aplicarse por los órganos de impartición y de procuración de justicia, especialmente cuando se refieren a los derechos de las mujeres gestantes, que por su condición, son incluidas dentro de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad, que se define en los siguientes términos:

“Aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar.”³⁹

Las mujeres embarazadas forman parte de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad, debido a la atención médica y los cuidados que deben procurar durante esta etapa, sin embargo muchas veces y debido a la potencialidad de ser

³⁸ Patiño y Souza, José Pablo, Artículo “La equidad y la justicia actual en México” de la Revista Cultura Jurídica, Número 1, diciembre de 2010- febrero de 2011, Edita Facultad de Derecho de la UNAM, Pp 136,137, Disponible en: [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ\(Art_9\).pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ(Art_9).pdf) Consulta realizada: Agosto 2018.

³⁹ Artículo 5, fracción VI de la Ley General de Desarrollo Social, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264_250618.pdf Consulta realizada: Agosto 2018.

madres, muchas trabajadoras no gozan de la igualdad laboral, esta se define como:

“La igualdad Laboral para las trabajadoras consiste en que estas gocen de los mismos derechos(...) que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración o en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores (...).”⁴⁰

En la medida que se atiendan criterios objetivos para la ocupación en el empleo es que se eliminaran las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres, ahora bien de la definición anterior se desprenden tres principios básicos para alcanzar la igualdad laboral, los cuales son: la igualdad de trato, de oportunidades y de remuneración, mismos que a continuación se tratan.

2. IGUALDAD DE TRATO

En párrafos anteriores hicimos referencia a la igualdad como principio básico en una sociedad que pugna por la justicia social y la paz nacionales, el mismo en principio debe garantizarse por el Estado pero debe fomentarse desde el núcleo familiar, pues en la medida en que se asignen las mismas tareas alcanzaremos una igualdad de trato en el ámbito laboral, definiéndose de la siguiente manera:

“La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se

⁴⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia, Óp. Cit. p. 14.

realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo.”⁴¹

La igualdad de trato encuentra su fundamento jurídico en la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de (...) sexo, género, (...) condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”⁴²

A pesar de que la igualdad de trato es reconocida en la ley, en la práctica las mujeres sufren discriminación en el entorno laboral, situación que merma sus oportunidades para desarrollarse profesionalmente y aumenta la probabilidad de verse expuestas a situaciones de violencia intrafamiliar por depender económicamente de alguien más, ya que el trato discriminatorio es atribuible a la probabilidad de embarazo, al embarazo en sí o la condición de ser madres, y como se mencionó anteriormente, comienza desde la entrevista de trabajo con la petición de los certificados de no embarazo, no obstante que la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe en los siguientes términos:

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: (...) XIV. Exigir la presentación de

⁴¹ Kurczyn Villalobos, Op. Cit. p. 32.

⁴² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, información y Análisis, Ley Federal del Trabajo, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Agosto 2018.

certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.”⁴³

Además de que muchos centros patronales exigen la presentación de dichos certificados, las mujeres al querer acceder a un empleo o ascender una vez contratadas, nos enfrentamos a preguntas como, ¿desea ser madre?, ¿busca embarazarse en los próximos años? Son tratos que a todas luces se traducen en discriminación laboral, y que al ser difíciles de demostrar pocas veces son denunciables, muy en parte también porque existe desconfianza en los órganos de impartición de justicia o bien porque al negarse a presentar los certificados o no responder esas preguntas supone no conseguir el empleo o el ascenso que se busca, para erradicar esta discriminación es necesaria la difusión e implementación de programas donde las trabajadoras conozcan sus derechos y los medios legales para su cumplimiento. Una vez establecido en que consiste la igualdad de trato a continuación ahondaremos en lo relativo a la igualdad de oportunidades y que se desprende de la igualdad del trabajo.

3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad laboral insta por la dignidad de las personas, el bienestar y la justicia social, incluye también lo relativo a la igualdad de oportunidades, la cual se define de la siguiente manera:

“La igualdad de oportunidades consiste en que sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a solicitar un trabajo, ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su centro de trabajo, ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional, participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes,

⁴³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, información y Análisis, Ley Federal del Trabajo, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Agosto 2018.

sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas, gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social (...) y a ejercer en condiciones iguales a los varones todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.”⁴⁴

Lo anterior indica que las mujeres, independientemente de su condición tienen derecho a desempeñar su trabajo en esta tesitura y cuyo sustento constitucional lo encontramos en el artículo 123, apartado A, fracción XXV:

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores [...] se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.”⁴⁵

A pesar de que la propia Constitución establece que el factor determinante para la colocación en el empleo es representar la única fuente de ingresos en la familia, en la práctica al momento de ocupar una vacante o promover un ascenso tienen preferencia los varones, lo anterior se debe principalmente a que en los centros patronales consideran las probabilidades de embarazos de las mujeres, situación que lejos de verse como una situación natural, se conceptualiza como un impedimento para realizar el trabajo eficazmente, muy en parte porque al convertirse en madres se asignan a las mujeres la mayor parte (o la totalidad) de la crianza y el cuidado de los hijos, así como la realización de las tareas propias del hogar.

Continuando con lo anterior, el desempeñar las tareas domésticas, las cuales son actividades no remuneradas, requieren de tiempo y esfuerzo, debido a que las mujeres en la mayoría de los hogares son quienes las realizan, incide en las oportunidades de desarrollarse profesionalmente, creando una sobrecarga de

⁴⁴ *Ibidem*

⁴⁵ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Constitución Política delos Estados Unidos Mexicanos, Disponible en: www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf Consulta realizada Agosto 2018.

trabajo y estrés en las mismas, por tanto es difícil que las trabajadoras logren conciliar su vida laboral y familiar en forma adecuada, situación que ha relegado al sector femenino a empleos de nivel bajo, trabajos de medio tiempo donde perciben un menor salario o bien al empleo informal, que si bien les permite decidir sus horarios no otorga seguridad social ni prestación alguna.

Por lo anterior es importante involucrar a toda la familia en el desempeño de las cargas familiares, para brindar mejores oportunidades a las mujeres y puedan desarrollarse laboralmente, pues al realizar un trabajo y percibir un salario tienen menos probabilidades de exponerse a situaciones de violencia familiar por depender económicamente de alguien más, lo cual nos lleva a la Igualdad de remuneración o salario y que a continuación se profundiza.

4. IGUALDAD DE REMUNERACION

La igualdad de remuneración forma parte del principio de igualdad en el trabajo, se considera que requiere especial atención por la capacidad que brinda a las mujeres de reivindicar sus derechos y otorgarle un lugar en la sociedad económicamente productiva, por lo que comenzaremos con una definición de igualdad de salario y posteriormente mencionaremos los fundamentos jurídicos, a saber la igualdad de salario es:

“(…) remunerar con la misma cantidad a los trabajadores y trabajadoras, cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.”⁴⁶

Principio contemplado en nuestra Carta Magna en el artículo 123, apartado “A”, fracción VII que establece,

⁴⁶ Kurczyn Villalobos, Op. Cit. p. 38.

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”⁴⁷

Consagrándose así como una garantía social, igualmente estipulado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 86 en los términos siguientes:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”⁴⁸

Con el principio de igualdad de remuneración sucede lo que se comentó en su momento con el principio de igualdad de oportunidades, la ley lo establece, empero en la práctica existe una brecha salarial importante, si bien existen empleos que son mejor pagados que otros también lo es que hay mujeres que perciben un salario menor por desempeñar el mismo trabajo, situación que se relaciona directamente con la discriminación por género o sexo.

A pesar de que se buscó un ejemplo específico para demostrar esta situación, en la información encontrada únicamente se habla de porcentajes y no de las fuentes de empleo donde prevalecen las diferencias salariales, para dimensionar la problemática, y a modo ilustrativo en la parte final del presente capítulo se muestra una gráfica para exponer la gran desigualdad laboral que enfrentan el sector femenino.

Hacer efectivas las normas relativas a la igualdad laboral valoriza el trabajo de las mujeres, otorgándoles espacios como miembros productivos en la sociedad, además al desempeñar un trabajo obtienen independencia económica, satisfacción personal, mejores condiciones de vida, alcanzando empoderamiento y

⁴⁷ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Constitución Política delos Estados Unidos Mexicanos, Disponible en: www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf Consulta realizada Agosto 2018.

⁴⁸ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Agosto 2018.

reconocimiento social, como apoyo de esto a continuación se refiere la siguiente Tesis Aislada:

Tesis: I.3o.C.300 C Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. IV, diciembre de 2017, p. 2189
EMPODERAMIENTO LABORAL DE LA MUJER.
DISMINUYE LA VIOLENCIA ECONÓMICA (LEGISLACIÓN APLICABLE PARA LA CIUDAD DE MÉXICO).
TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.
Amparo en revisión 235/2017. 16 de agosto de 2017.
Unanimidad de votos. Ponente: Paula María García Villegas Sánchez Cordero. Secretaria: María Alejandra Suárez Morales.

Esta tesis tiene dos aspectos fundamentales, el primero hace hincapié en el objetivo primordial de que las mujeres trabajen y reciban un salario remunerador, factor que las hace menos propensas a situaciones de violencia, el segundo aspecto es que existe una situación de hecho: las mujeres desempeñan, en mayor medida, las labores domésticas, incluyendo el cuidado de los hijos, ancianos y enfermos, entre otras, el cual es absorbente y no remunerado, de tal manera que el sector femenino se encuentra con una sobrecarga de trabajo, mismo que genera niveles altos de estrés ocasionando consecuencias negativas para la salud a largo plazo.

En esta tesitura es necesario definir a qué se refiere el empoderamiento femenino, mismo que se define de la siguiente manera:

“El empoderamiento es incrementar la capacidad para el ejercicio del poder de los integrantes de los grupos menos

favorecidos, de forma que esto les permita tener acceso a los recursos necesarios para sostener y mejorar sus vidas.”⁴⁹

Enfocado positivamente, el empoderamiento es una vía para erradicar la violencia y la discriminación que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, situación que ha logrado la implementación de diversas normas encaminadas a lograr un trato equitativo y la reivindicación de sus derechos, no solo en el ámbito laboral, también en el ámbito familiar con la creación de la figura del divorcio incausado⁵⁰, pues es un hecho que actualmente las mujeres han comenzado a mostrar intolerancia ante actos de violencia intrafamiliar y se refleja en los altos índices de divorcios⁵¹.

Asimismo no podemos dejar de lado que el empoderamiento ha generado también abusos por parte de las mujeres, con la idea mal encauzada del mismo y la repetición de prácticas violentas, extralimitándose en las relaciones personales y profesionales, valiéndose de su posición de mando y escudándose además del papel de “ser mujer” para perpetrar los abusos, por lo que es necesaria la promoción del principio de igualdad de derechos, así como el respeto a la dignidad de las personas, como un mecanismo para erradicar los abusos y la discriminación en el ámbito laboral.

⁴⁹ Cano Valle, Fernando [y otros] “Derechos de las Personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México”,], Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, p. 110.

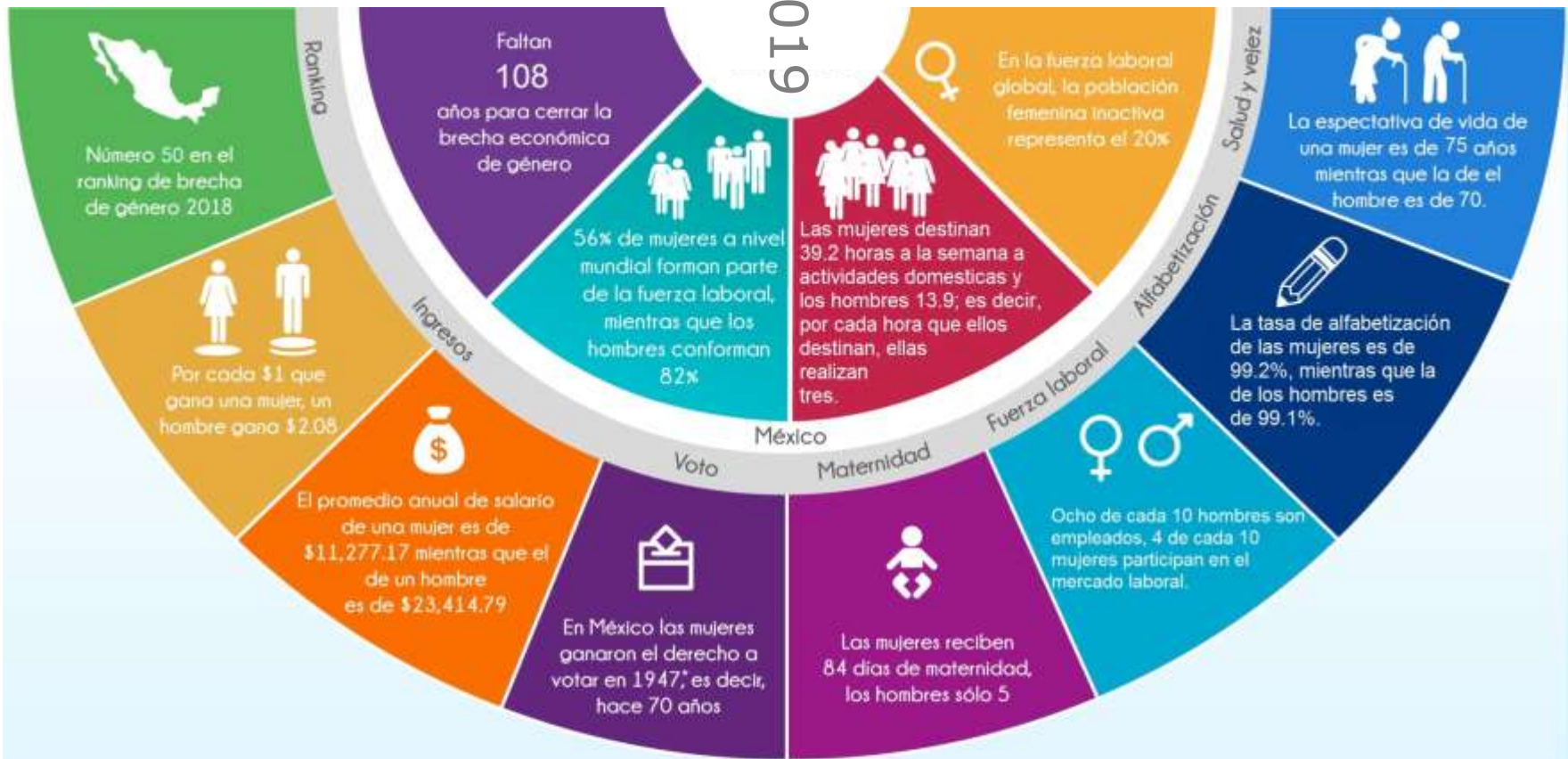
⁵⁰ El divorcio termina con el vínculo del matrimonio y deja a los cónyuges en posibilidad de contraer nuevas nupcias. El divorcio podrá solicitarse por uno o ambos cónyuges, cuando cualquiera de ellos lo pida a la autoridad judicial, manifestando su voluntad de no querer continuar con el matrimonio, sin que para ello sea necesario señalar la causa por la cual se solicita, pero únicamente a partir del año de celebrado el matrimonio. El Divorcio voluntario, mejor conocido como divorcio incausado fue aprobado en el Distrito Federal, ahora Ciudad de México, el 3 de octubre de 2008. Pérez Contreras, María de Montserrat, “Derecho de familia y sucesiones”, UNAM- IJJ, 2016, P.66.

⁵¹ De acuerdo con los registros administrativos, se confirma la tendencia en la disminución de los matrimonios en México, ya que de 2016 a 2017 el indicador descendió 2.8%. Por el contrario, los divorcios se incrementaron 5.6% en el mismo periodo. Datos obtenidos del INEGI de la Estadística a propósito de matrimonios y divorcios en México (datos nacionales) disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/matrimonios2019_Nal.pdf Consulta realizada Marzo 2019.

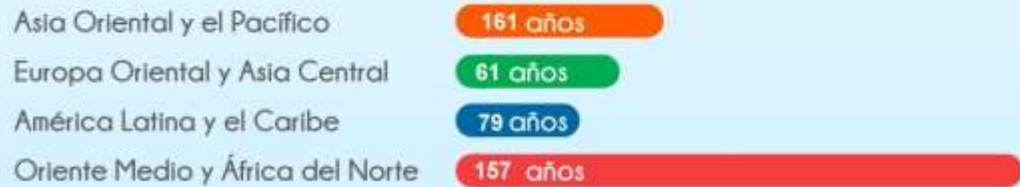
En conclusión, la marginación y discriminación que sufre el sector femenino al interior del trabajo es latente, misma que se refleja en los obstáculos que enfrentan día con día las mujeres para ocupar una vacante, la poca probabilidad de ser ascendida y ocupar puestos de mando, así como las diferencias salariales estas desigualdades se relacionan con el estado o la potencialidad de embarazo, la condición de ser madres y el desempeño de las labores domésticas, por lo que las mujeres tienen menores probabilidades de ser autosuficientes y desarrollarse profesionalmente y las sitúa en desventaja social.

Para concluir el presente capítulo a continuación se muestra una gráfica que denota la gran desigualdad laboral, de trato, de oportunidades y de remuneración que enfrenta el sector femenino en razón de su género.

2019



Cierre de brechas económicas de género por regiones



Brecha mundial de género

*Nota: En 1954 se eleva a rango constitucional el derecho a votar y a la ciudadanía, en 1947 las mujeres podían votar únicamente a nivel municipal.

Información disponible en: https://imco.org.mx/politica_buen_gobierno/informe-global-brecha-genero-2018-via-wef/
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf Consulta realizada: Julio 2019.

CAPITULO III

DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y PROTECCION A LA MATERNIDAD

1. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

El capítulo que a continuación se abordará es referente a los Derechos de las Trabajadoras gestantes y las madres trabajadoras, y que si bien en el capítulo anterior denotamos la enorme desigualdad laboral que enfrentan las mismas, la ley dedica un Título especial para regular estos aspectos mismos que inciden en las relaciones laborales, por lo que a continuación ahondaremos en algunas definiciones para mayor comprensión del tema para después abordar los derechos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en Ley Federal del Trabajo.

Para comenzar es necesario mencionar que La Ley General de Salud definió la maternidad hasta el año 2000 como,

“Artículo 61-I (...) la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo.”⁵²

Sin embargo actualmente el Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, define a la maternidad en su artículo 2º, Fracción X, como,

“Maternidad: el estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo⁵³, el parto⁵⁴, el puerperio⁵⁵ y la lactancia.”⁵⁶

⁵² Kurczyn Villalobos, Op. Cit. p.48.

⁵³ La gestación o el embarazo podemos definirlo como: el período que transcurre entre la implantación en el útero del óvulo fecundado y el momento del parto. Definición de Educación para la Salud, Disponible en: <http://www.edusalud.org.mx/descargas/unidad03/tema03/prenatal/concepcion%20embarazo%20y%20parto.pdf> Consulta realizada: Octubre 2018.

Con ambas definiciones notamos que la legislación se ha modificado en aras de adaptarse a la realidad social que viven las mujeres, ya que en la primera definición al establecerlo como “una función” pareciera que conceptualiza el papel de las mujeres como objetos, y a la maternidad como “un objetivo” que debían cumplir, por lo que la definición actual es más acorde al papel que desempeña el sector femenino en la sociedad, otorgándole la capacidad de convertirse o no en madre, derecho que se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna en el artículo 4º, segundo párrafo el cual establece que:

“Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.”⁵⁷

Como un derecho establecido en la Constitución para todas las personas, tanto hombres como mujeres deberían gozar de los derechos que se otorgan en la ley para involucrarse en la crianza y cuidado de los hijos, sin embargo y en virtud que el embarazo merece cuidados especiales, procurando la salud de las mujeres en el desempeño del trabajo el artículo 123 apartado A, Fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece lo siguiente:

[...] 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

⁵⁴ Es la expulsión o la extracción del feto y sus anexos del útero materno.

⁵⁵ La etapa posterior al parto. Duración de 40 a 45 días posteriores al parto. Las definiciones anteriores se obtuvieron del artículo “Concepción, embarazo y parto”, disponibles en: <http://www.edusalud.org.mx/descargas/unidad03/tema03/prenatal/concepcion%20embarazo%20y%20parto.pdf>, Consulta realizada Octubre 2018.

⁵⁶ Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/4045.pdf> Consulta realizada: Octubre 2018

⁵⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150519.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

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; [...]"⁵⁸

Esta fracción contempla lo relativo a la protección de la salud materna en el ámbito laboral, por lo que todas las trabajadoras gestantes y durante el período de lactancia gozarán de estos derechos, sin embargo en ocasiones las trabajadoras son despedidas una vez que el patrón conoce su estado de embarazo, lo que ha ocasionado que muchas lo oculten poniendo en riesgo su salud, su vida y la de su *nasciturus*, por lo que a pesar de ser disposiciones proteccionistas de la maternidad en la realidad son pocas trabajadoras las que disfrutan de las mismas.

Ahora bien, si bien es cierto que nuestra Carta Magna prevé descansos extraordinarios para alimentar al recién nacido, estos resultan insuficientes, especialmente cuando medicamente los pediatras recomiendan la alimentación a "libre demanda", es decir, alimentar al bebé cada que así lo "pida" en promedio cada tres o cuatro horas.

Precisado el fundamento constitucional de los derechos de las trabajadoras, a continuación ahondaremos en los plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

2. DERECHOS CONSAGRADOS EN LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el capítulo anterior se mencionó que las trabajadoras deben gozar de la igualdad y equidad laboral, es por eso que la Ley Federal del Trabajo dedica un título exclusivo a las trabajadoras que en ningún momento busca privilegiarlas, por el contrario, atendiendo a los cuidados que merece el estado de embarazo es que se han establecido los derechos maternos que se referirán más adelante, además de estos derechos, las mujeres durante el embarazo tienen la obligación de:

⁵⁸ *Ídem.*

“(…) cuidar su condición fisiológica, cuidar el desarrollo del producto de la concepción contar con atención médica especializada para ella y para su hijo no nacido”⁵⁹

Obligación que se cumplirá en la medida en que las trabajadoras cuenten con un ingreso económico, medio o alto, para acceder a los servicios médicos privados, en caso de no contar con Seguridad Social por parte de su trabajo, o en la medida que el Estado preste atención médica a través de Instituciones de Salud Gratuitas.

Como parte de la protección a la salud materna, la Ley Federal del Trabajo en el Título Quinto, “Trabajo de Mujeres” establece los derechos prenatales, en los siguientes términos:

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

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación⁶⁰, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.”

Estas son medidas mínimas que se han establecido procurando el estado de salud, físico y psicológico de la trabajadora gestante pues son fundamentales para el desarrollo del *nasciturus*, por lo que en caso de que la trabajadora desempeñe alguna de estas actividades debe avisar inmediatamente al patrón con

⁵⁹ Kurzcyn Villalobos, Patricia. Óp. Cit p. 53.

⁶⁰ Temblar, vibrar o estremecerse [una cosa] con movimientos breves y rápidos. Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com> Consulta realizada: Agosto 2018.

el certificado de embarazo correspondiente, para que pueda ser reubicada, entendiéndose por tal,

“(…) el cambio temporal de las actividades que normalmente desempeña. El patrón al conocer el estado de la gestación tiene obligación de asignar otras funciones para proteger su salud y la de su hijo o hija. Después del nacimiento o de la lactancia, la trabajadora deberá volver a sus actividades acostumbradas”⁶¹

La reubicación de la trabajadora pretende ser una medida proteccionista, pues como se mencionó anteriormente muchas veces no dan a conocer su estado de embarazo por el temor de ser despedidas, exponiendo su salud, su vida y la del *nasciturus*; al ser reubicadas al interior del centro del trabajo se obtienen dos beneficios: que la trabajadora gestante continúe desempeñando un trabajo en condiciones óptimas que no afecten su salud, y la segunda que el patrón no realice gastos extras para la contratación de nuevo personal, y tenga la facilidad de mover personal al interior del trabajo de acuerdo a sus funciones y sus salarios durante un período limitado.

La reubicación es necesaria especialmente cuando se desarrollan trabajos que atenten de alguna forma contra la salud de la trabajadora gestante, como por ejemplo radiólogas⁶², así también se les otorga la oportunidad de desarrollarse de forma ininterrumpida a nivel profesional, por lo que al ser reubicadas en conjunto con la atención médica, tienen mayores probabilidades de procrear hijos sanos, sin la necesidad de abandonar o ser despedidas de su empleo atribuible al estado de gravidez, continuando con los derechos prenatales el artículo 170 establece lo siguiente:

⁶¹ Gamboa Montejano, Claudia. “Derechos de las Madres Trabajadoras” Estudio Teórico Conceptual, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-09-06.pdf>. Consulta realizada: Agosto 2018.

⁶² Parte de la medicina que estudia las aplicaciones y los efectos de las radiaciones y las sustancias radiactivas, especialmente los rayos X y el radio, en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. <https://www.radiologyinfo.org/sp/info.cfm?pg=article-your-radiologist> Consulta realizada: Agosto 2018

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

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.⁶³”

Los descansos prenatales se otorgan en beneficio de la trabajadora gestante y del *nasciturus* en tal virtud es destacable la modificación que realizó el legislativo a la fracción anterior en el año 2012, para que las trabajadoras puedan intercambiar las semanas de descanso y cuenten con más tiempo de recuperación y acoplamiento a su nueva vida como madre, sin embargo la misma no regula aquellos casos en que el parto sucede antes de que la trabajadora goce todo o parte del descanso prenatal.

Para explicarnos mejor se plantea el siguiente caso práctico: Leslie tiene 27 años, desde hace cinco años trabaja como secretaria particular de varios doctores en una clínica de tres pisos sin elevador, ha asistido a todas sus citas médicas, en su última consulta médica diagnosticaron que cuenta con 31 semanas de embarazo, es decir, tiene ocho meses de gestación, aproximadamente, debido a que continuamente debe trasladarse de un departamento a otro, teniendo un movimiento constante, en esas “idas y venidas” resulta que el parto sucede antes de lo estimado y nace el bebé en la semana 32 por lo que Leslie no disfrutó de ningún descanso prenatal, al respecto la ley no establece que se debe hacer, sin

⁶³ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Noviembre 2018.

embargo la siguiente Tesis debe aplicarse para el caso en concreto, por lo que se cita el rubro:

Tesis: III.3º.T.12 L (10ª) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Decima Época, Libro 18, Febrero de 2013, Tomo II, Pág. 1368, Tesis Aislada (Laboral),

INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL PERIODO DE DESCANSO ANTERIOR Y POSTERIOR AL PARTO CONSTITUYE UNA MEDIDA PARA PROTEGER TANTO LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS COMO LA DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, POR LO QUE SI AQUÉL OCURRE ANTES DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, EL RESTO DE LOS DÍAS NO DISFRUTADOS DEL PERIODO PRENATAL DEBERÁN SER TRANSFERIDOS AL DE POSPARTO.

Por lo que atendiendo al criterio anterior, Leslie gozará de las seis semanas de descanso prenatales como parte del descanso postnatal, más las propias del descanso postnatal es decir un total de doce semanas, en virtud de que el parto sucedió antes, criterio que beneficia a las trabajadoras que por cualquier circunstancia no disfrutaron parte o la totalidad del descanso prenatal.

Una vez mencionados los descansos que corresponden a las trabajadoras antes del parto, a continuación ahondaremos en los derechos postnatales, mismos que comprenden el tiempo que transcurre después del parto, durante el puerperio y la lactancia, estos son:

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

II. Disfrutarán de un descanso de [...] seis (semanas) posteriores al parto. [...] En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta

ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora. ”⁶⁴

Si bien la fracción anterior pretende ser protectora e inclusiva de casos en los que las trabajadoras no pueden regresar a su empleo en el término de seis semanas, también lo es que en el caso donde se tiene un hijo con una discapacidad permanente o una enfermedad grave es poco probable que la trabajadora regrese a su empleo ocho semanas después del parto, porque socialmente a las mujeres se les atribuye el cuidado de los hijos como parte de las cargas familiares. Igualmente en las fracciones analizadas se desprende que la legislación tampoco considera aquellos casos donde existen partos múltiples, los cuales implican un mayor tiempo de recuperación para las mujeres por el desgaste físico, aunado al hecho de que tener al cuidado dos o más recién nacidos requiere un mayor tiempo de acoplamiento.

Continuando con los descansos postnatales mencionaremos que estos son prorrogables en términos del artículo 170, fracción III y se pagaran conforme la fracción V, de la siguiente forma:

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

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

[...]

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de

⁶⁴ *Ídem*

prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;⁶⁵

La duración de los descansos postnatales constituyen una medida de protección a la maternidad, pues al gozar de los mismos, la trabajadora tiene tiempo de recuperación y la oportunidad de establecer el apego materno con el recién nacido, situación que beneficia su estado emocional, sin embargo los mismos no cumplen con los periodos mínimos de descanso establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, y que se abordará más adelante, ahora bien parte de los derechos posnatales hacen referencia a la lactancia materna⁶⁶ en los siguientes términos:

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

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.”⁶⁷

Si bien esta fracción se ha modificado a través del tiempo introduciendo el término “alimentar” en lugar de “amamantar”, así como la reducción de la jornada laboral en una hora, lo cierto es que en la práctica los tiempos resultan

⁶⁵ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Noviembre 2018.

⁶⁶ Es el proceso de alimentación del niño o niña con la leche que produce su madre, siendo éste el mejor alimento para cubrir sus necesidades energéticas de macro y micro nutrientes. Es la forma más idónea de alimentación. Pagina consultada <https://www.unicef.org/venezuela/spanish/LACTANCIA.pdf>, Consulta realizada: Noviembre de 2018.

⁶⁷ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Noviembre 2018.

insuficientes para alimentar a un recién nacido, en todo caso porque los médicos sugieren la alimentación a libre demanda y la lactancia materna exclusiva por lo menos, durante los primeros seis meses de vida del bebé.

Siguiendo con la idea anterior, se recomienda la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida del recién nacido en virtud de los valores nutricios⁶⁸ que aporta ésta, mismos que no pueden suplirse por ninguna fórmula, además refuerza al apego materno, mismo que ayuda al buen desarrollo físico y psicológico del recién nacido, otro de los beneficios es que durante este período la trabajadora tendrá un ahorro económico al no gastar en fórmulas que no otorgan los mismos nutrientes, igualmente se ha demostrado que en la medida en que la mujer pueda amamantar a sus hijos previene los riesgos de sufrir cáncer de mamá y cáncer cérvico-uterino, asimismo ayuda a bajar de peso y reduce la probabilidad de padecer depresión postparto.

Mencionados los beneficios de la lactancia materna y resaltando que los descansos extraordinarios de treinta minutos así como la reducción de una hora en la jornada son insuficientes, es que deben buscarse formas más loables para desarrollar el trabajo y promover la misma, tales como el trabajo a domicilio y el teletrabajo, mismos que a continuación se refieren.

Visto el avance tecnológico, y siempre que la naturaleza del trabajo lo permita es buena opción que durante el período de lactancia, es decir por lo menos seis meses, las trabajadoras desempeñen el trabajo en su domicilio, en términos de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo a domicilio se define como:

⁶⁸ La leche materna contiene proteínas, grasas, hidratos de carbono, vitaminas y minerales, de fácil digestión para el bebé, además de proteger activamente es inmunomoduladora, es decir, no sólo transfiere una protección contra infecciones y alergias específicas, sino que también estimula el desarrollo del propio sistema inmune del lactante. Información obtenida del artículo “La Leche Humana, Composición, Beneficios y Comparación con la leche de vaca”, Extraído y adaptado de Manual de Lactancia para Profesionales de la Salud, Comisión de Lactancia, UNICEF, Chile, 2000. Disponible en: <http://www.unicef.cl/lactancia/docs/mod01/Mod%20beneficios%20manual.pdf> Consulta realizada: Noviembre 2018.

“Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.”⁶⁹

Además del trabajo a domicilio, mismo que es regulado por la ley, existe un concepto asociado al mismo, el cual es el teletrabajo, mismo que se define como:

“El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.”⁷⁰

Desempeñar el trabajo en el domicilio a través del teletrabajo tiene ventajas y desventajas, tanto para el trabajador como para el patrón, para el trabajador supone una mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo, no hay gasto de traslado, que implican dinero y tiempo, permite trabajar a mujeres embarazadas y aquellas que se encuentren en período de lactancia, brindado mayor comodidad y privacidad en el último caso, igualmente permite trabajar a personas con hijos pequeños o a personas que tengan alguna discapacidad sin la necesidad de

⁶⁹ Cámara De Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, Disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Noviembre 2018.

⁷⁰ Téllez, Julio, “Teletrabajo”, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>, Consulta realizada: Noviembre 2018.

trasladarse de un lado a otro, entre las desventajas que existen es que puede crear depresión y aislamiento.

Las ventajas para el patrón consiste en la reducción de costos en infraestructura, y demás gastos que deriven del mismos, aumento en la productividad, reducir el ausentismo laboral así como la inexistencia de conflictos entre el personal, sin embargo supone un menor control y comunicación con el trabajador y la ausencia del trabajo en equipo.

En ambos casos también implica el conocimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S)⁷¹ y contar con un dispositivo electrónico funcional y con acceso a servicios de internet. Si bien el trabajo a domicilio y el teletrabajo tiene sus ventajas y desventajas para ambas partes, implementado como una opción a ejercer durante el período de lactancia beneficiaría a la trabajadora para acoplarse a su nueva vida, fortaleciendo el apego materno con el recién nacido, incentivando la lactancia materna y trabajar al mismo tiempo.

Visto lo anterior, continuaremos con los derechos posnatales consagrados en la Ley Federal del Trabajo, conforme al artículo 170,

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

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

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales”⁷²

⁷¹ Son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego. Bloque 4, Las TIC para aprender, disponible en: <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque4/lasTIC> Consulta realizada: Noviembre 2018.

⁷² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

Las fracciones anteriores se consideran valiosas en cuanto que permiten regresar a la trabajadora a su empleo un año después del parto y que se computen los períodos pre y postnatales en su antigüedad, no sin dejar de mencionar que en ocasiones las trabajadoras no regresan a su empleo en este lapso, por razones variadas, como que su hijo presente alguna discapacidad o enfermedad grave y requiera atención médica constante, en estos casos es casi imposible desempeñar una jornada de ocho horas y las madres se ven forzadas a abandonar su empleo por ser imposible cumplir con dicha jornada .

Continuando con la idea anterior, también existen casos donde las mujeres no cuentan con el apoyo familiar ni el acceso a guarderías para el cuidado de sus hijos, en estos casos y dependiendo de la naturaleza del trabajo, las madres pueden desarrollarse a través del teletrabajo o del trabajo a domicilio.

Se menciona la posibilidad de desenvolverse a través del trabajo a domicilio o del teletrabajo para que las madres concilien su vida familiar y laboral, pues como se ha mencionado, en ellas recae gran parte o la totalidad del cuidado y la crianza de los hijos, sin embargo es necesario involucrar a los varones en dichas actividades, pues ambos progenitores son responsables de los hijos, en este sentido y como un mecanismo para fomentar la igualdad laboral, es positivo que la Ley Federal del Trabajo otorgue un permiso de paternidad, mismo que se establece en los siguientes términos:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos: (...)
XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; (...)⁷³

⁷³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

Al respecto del permiso de paternidad si bien es corto, es destacable que la ley lo contemple, pues es un paso hacia la inclusión del varón en la crianza y el cuidado de los hijos.

Además de los derechos prenatales y postnatales dentro del Título “Trabajo de Mujeres” se prohíbe utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas⁷⁴, trabajo nocturno industrial, así como en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, igualmente se prohíbe trabajar horas extraordinarias, siempre que se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, durante la gestación y el período de lactancia. Lo anterior con el propósito de proteger la maternidad.

Igualmente en términos del artículo 172 de la Ley Federal del Trabajo existe la obligación de mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras en los establecimientos en que trabajen mujeres.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente el análisis del presente capítulo es referente al Título “Trabajo de Mujeres” establecido en la Ley Federal del Trabajo, pues el mismo contiene los derechos relativos a la protección materna y que rigen las relaciones laborales, sin embargo a continuación y como parte final del presente capítulo, se ahondará en lo relativo al derecho de guardería, refiriéndonos a la Ley del Seguro Social y sus disposiciones reglamentarias en virtud de que el artículo 171 de la Ley Reglamentaria nos remite a ellas.

⁷⁴ Artículo 167.- Para los efectos de este título (Trabajo de Mujeres), son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Noviembre 2018.

La Ley del Seguro Social establece que el servicio de Guardería consiste en:

“Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. (...)

Artículo 203. Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.”⁷⁵

Las guarderías son instituciones donde los menores, a partir de sus 45 días de vida hasta cumplir sus 4 años de edad, deben recibir una atención completa con base en las necesidades propias de su edad como son: una alimentación balanceada y educación para lograr una atención integral, durante el tiempo que las madres cumplen con su jornada laboral.

Respecto del comentario anterior, es necesario recalcar que el derecho de guardería es una prestación para las madres trabajadoras que cuenten con su aseguramiento en el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), no así para los padres⁷⁶, quienes para tener acceso a este derecho deben cumplir con circunstancias específicas, en términos del siguiente artículo:

⁷⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Ley del Seguro Social, Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> Consulta realizada: Noviembre 2018.

⁷⁶ Al respecto es necesario mencionar que el estatuto orgánico de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado fue modificado para prestar el servicio de instancias infantiles a los padres o madres trabajadoras, Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549464&fecha=01%2F02%2F2019 Consulta realizada: Noviembre 2018.

“Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.”⁷⁷

Así aunque se encuentra “contemplado” el derecho de guardería en la norma jurídica, es un derecho limitado reforzando la idea de que las madres son responsables del cuidado y atención de los hijos, por lo que ambos progenitores deberían gozar del servicio de guarderías, y así obtener dos beneficios: el fomento y la inclusión de los padres en la crianza de los hijos, independientemente de que exista un vínculo matrimonial o de concubinato entre los padres, y el segundo es que así los hijos se beneficiarían del derecho, situación que sería un avance para la Igualdad Laboral, como apoyo a lo anterior nuestra Suprema Corte de Justicia ha establecido la siguiente tesis:

Tesis: 2ª. CXXXIII/2016 (10ª.) Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, Pág. 909, Tesis Aislada (Constitucional), Segunda Sala, Décima Época,

GUARDERÍAS DEL IMSS. AL PREVERSE REQUISITOS DIFERENCIADOS A LA MUJER Y VARÓN ASEGURADOS PARA ACCEDER A ESTE SERVICIO, SE TRANSGREDE EL DERECHO A LA IGUALDAD.

Atendiendo al principio de igualdad laboral y que las prestaciones deben otorgarse en los mismos términos y condiciones a hombres y mujeres, el Servicio de Guardería debe otorgarse a los padres, pues además de contribuir al trato

⁷⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Ley del Seguro Social, Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> Consulta realizada: Noviembre 2018.

equitativo en el trabajo, es un Servicio del que se benefician los hijos, y constituye una ayuda cuando no se tiene un apoyo familiar o persona de confianza que cuide de ellos.

Como comentario final a este apartado, recientemente y derivado del cambio de gobierno, surgió la idea de otorgar vales a las madres trabajadoras para “pagar” las estancias infantiles y de éste modo lograr dos cosas: que la prestación llegue a las madres y decidan donde inscribirán a sus hijos, pues en ocasiones aunque se tenía acceso a las guarderías las mismas quedaban lejos y no era factible llevar a sus hijos ahí, y la segunda es lograr una mejor administración de las estancias infantiles, las cuales en diversos casos hacían mal manejo del presupuesto gubernamental, ya que aumentaban en las cifras el número de alumnos inscritos, mismo que no concordaba con los números reales, malversando del presupuesto que se les asignaba y que no era destinado precisamente en favor de los menores.

En resumen, nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo consagran derechos en favor de las mujeres y la protección materna, sin embargo los índices de despido por embarazo continúan, siendo necesaria la reubicación de la trabajadora al interior del centro laboral como un mecanismo para reducir los mismos, así también es menester dar a conocer los mecanismos de defensa con los cuales cuentan para hacer valer sus derechos, mismos que se abordan en el siguiente capítulo.

Por cuanto hace a los descansos pre y postnatales no cumplen con los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, y que se abordarán en el último capítulo, igualmente deben incluirse en el mismos la regulación de alumbramientos múltiples en virtud de que las madres necesitarán mayor tiempo de recuperación, por cuanto hace a los descansos contemplados durante el período de maternidad, si bien se han modificado, los mismos no se adaptan a la realidad social que enfrentan las madres trabajadoras, siendo necesaria la

implementación del trabajo de medio tiempo, el trabajo a domicilio y el teletrabajo remunerado en la misma proporción que una jornada de ocho horas para que las trabajadoras puedan conciliar la vida familiar y laboral.

Por último, el otorgamiento de los permisos de paternidad y el derecho de guardería para los padres fomenta la inclusión de los varones en el cuidado y crianza de los hijos, así como en las labores del hogar, disminuyendo la sobrecarga de trabajo que actualmente se les atribuye a las mujeres, quienes al desarrollar esta dualidad, trabajo y vida familiar, presentan altos índices de estrés y en ocasiones se ven forzadas a decidir entre desarrollarse profesionalmente o criar a sus hijos.

CAPITULO IV

INSTANCIAS LEGALES

1. PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Vista la constante discriminación que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y que a la fecha los índices de despido por embarazo son altos, en el presente capítulo referiremos los mecanismos legales con los que cuentan para hacer valer sus derechos, el primero de ellos es el procedimiento que se lleva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que dirime los conflictos obrero-patronales, y en este caso al que se recurre en caso de despido.

A grandes rasgos el procedimiento se lleva en una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución que según la Ley Federal del Trabajo es de la siguiente manera:

“Artículo 895.- La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

I. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

II. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.”⁷⁸

En la demarcación de la Ciudad de México, se creó la Junta Especial número 19 para resolver los procedimientos promovidos por grupos vulnerables⁷⁹, que incluye aquellos casos donde las trabajadoras son despedidas por motivo de embarazo, razón por la cual nos dimos a la tarea de acudir a la misma y tuvimos la oportunidad de platicar con el Actuario Ricardo Antonio Meza Buendía, mismo que labora en dicha junta desde su creación en el año 2014 y nos comentó lo siguiente:

“Ésta junta fue creada especialmente para resolver cuestiones relacionadas con grupos vulnerables, constatando los que atienden problemas obrero patronales entre los que se encuentran: mujeres embarazadas, indígenas, extranjeros, personas con discapacidad o alguna enfermedad, personas de la tercera edad, personas de la comunidad LGBT⁸⁰, así como todos aquellos que por su estado económico, físico o social son propensos a sufrir discriminación laboral. También comenta que al año se reciben en promedio 1,000 demandas, las cuales se resuelven en su mayoría por convenios (40% aproximadamente), a pesar de que se resuelven cuestiones de discriminación laboral, los trabajadores reclaman mayormente indemnización constitucional y demás prestaciones por tratarse de un despido injustificado o bien la reinstalación en su puesto de trabajo.

⁷⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Ley Federal del Trabajo, disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

⁷⁹ Persona o grupo que por sus características de desventaja por edad, sexo, estado civil; nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental; requieren de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia. Definición de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la LX legislatura. Disponible en: http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/003_atencion_a_grupos_vulnerables Octubre 2018.

⁸⁰ LGBT son las siglas que identifican a las palabras lesbiana, gay, bisexual y transgénero, que además es un movimiento que se conformó por la lucha de los derechos de igualdad para estas comunidades sexuales minoritarias. Definición disponible en: <http://www.hhri.org/es/thematic/LGBT1.html> Octubre 2018.

Añade el citado funcionario que por tratarse de grupos vulnerables el procedimiento dura en promedio de ocho meses a un año, período en que también emiten y ejecutan el laudo respectivo, por lo que aproximadamente en un mes se llevan a cabo las audiencias y se dicta el laudo correspondiente, nos comenta también que el procedimiento puede alargarse pero se debe a los juicios de amparo promovidos por parte de los litigantes que no son favorecidos en la sentencia, y no por dilatación de la Junta, pues el procedimiento se desarrolla conforme a los plazos establecidos por la ley.”

En este caso se hace un breve paréntesis para resaltar que si bien es cierto que los juicios terminan en menor tiempo también lo es que en comparación con otras juntas el cúmulo de trabajo nada tiene que ver, pues la cantidad de asuntos que dirimen las demás juntas es mucho mayor, lo anterior es atribuible a la propia naturaleza de las problemáticas que resuelven, incluso dicha Junta, en cuanto a infraestructura, es más pequeña, siguiendo con la entrevista el C. Actuario refiere lo siguiente:

“Los funcionarios que integran la Junta son llamados a participar en los cursos en línea que imparte la CNDH⁸¹, principalmente, pues tienen convenios que les permiten capacitarse para que tengan un mejor tratamiento por tratar con grupos vulnerables, a pesar de no ser obligatorio es parte de su *curriculum* y es considerado para la permanencia en el empleo y ascensos, los cursos se aprueban con un promedio mínimo de 8.0, igualmente reciben capacitación por parte de la Junta con cursos y conferencias que se imparten en el Auditorio “Artículo 123” que se encuentra al interior de la misma.

⁸¹ La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es un organismo público autónomo del Estado mexicano, es decir, no depende de ninguna otra autoridad. Su misión es la defensa, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Mexicana, los tratados internacionales y las leyes. Disponible en: http://www.cndh.org.mx/Preguntas_Frecuentes Diciembre 2018

Por cuánto hace a los casos de discriminación laboral por cuestiones de género o sexo, no tienen un dato específico pues comenta que las personas que demandan son de grupos vulnerables, sin embargo aproximadamente el 40% de los procedimientos son por despido injustificado por embarazo, casos en los que no existe una prueba específica para acreditar el despido injustificado pues dependerá del abogado que postule el caso y el caso específico para la aportación de pruebas que demuestren que el despido se debió al estado de embarazo.

De tal manera que no constituye una agravante al momento de emitir laudo, es decir, no se condena al patrón a pagar más por tratarse de un despido injustificado por razón de embarazo, sin embargo el personal de la junta trata de facilitar la gestión de los procedimientos y que no demoren tanto, como apoyos a la trabajadora, como dato adicional comenta que son las empresas como *Walmart*, *Oxxo*, *Martí* y *Gimnasios* los que enfrentan mayores demandas en ésta junta, además los despidos se dan por temporadas y es común que los patrones utilicen la figura del *outsourcing* para evadir sus obligaciones.

Por lo que si bien es cierto que la creación de esta Junta ayuda y atiende a grupos vulnerables, también lo es que se ventilan casos donde las trabajadoras embarazadas son despedidas, es decir, hasta el momento en que el daño ya fue causado y los derechos laborales fueron vulnerados, no sin dejar de mencionar que la ley es omisa en establecer una compensación extra a modo de resarcir el daño causado y los patrones no reciben sanciones ni medidas disuasorias para disminuir los despidos por embarazo.

En virtud de que en el laudo emitido por la junta, no existe la facultad para sancionar o aplicar medidas disuasorias para que los centros patronales eviten el despido por embarazo, sin embargo y atendiendo que la discriminación laboral comienza desde las entrevistas de trabajo hasta la ocupación de vacantes y las diferencias salariales, a continuación nos referiremos a dos Instancias Legales,

que si bien no son de índole laboral, ofrecen alternativas eficaces para combatir la discriminación en el trabajo, la primera que abordaremos es la queja ante CONAPRED.

2. QUEJA ANTE CONAPRED

La queja ante CONAPRED⁸², de ahora en adelante el Consejo, es una petición formulada por cualquier persona para hacer del conocimiento del Consejo las presuntas prácticas discriminatorias por parte de particulares o de servidores públicos, dicha petición puede ser formulada por la o las personas que hayan presenciado los actos discriminatorios, por sí o por medio de un representante legal, dicha petición contendrá la firma del peticionario, nombre completo, domicilio, teléfono o correo electrónico, así como un relato claro de los hechos imputados, narrando circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los mismos, así también debe agregarse la información que se considere relevante y que permita identificar a la persona o personas autoras de la presunta práctica discriminatoria, la petición debe presentarse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se llevó a cabo el presunto acto de discriminación.

Como lo indica en su página oficial www.conapred.org.mx, la petición puede presentarse a través de las siguientes vías:

Personal: Dante #14, Colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo, en la Ciudad de México.

Telefónica: 01 800 543 0033 y (55) 5262 1490 extensiones 5410, 5418, 5419, 5421, 5423 y 5442

⁸² El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED, es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), aprobada el 29 de abril de 2003, y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de Junio del mismo año. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Federal. Página consultada <https://www.conapred.org.mx>, fecha de consulta Noviembre de 2018.

Por escrito: en la Oficialía de Partes ubicada en Dante #14, P.B., Colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo en la Ciudad de México.

Fax: (55) 5262 1490

Correo electrónico: quejas@conapred.org.mx

Página en internet: Formulario electrónico.⁸³

En los casos de las quejas presentadas por vía telefónica, fax, por internet o correo electrónico, las mismas deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, pues de lo contrario se tendrá por no presentada⁸⁴.

Una vez que el Consejo califica un presunto acto, omisión o práctica social discriminatoria solicita un informe en relación a los hechos a la persona que se le atribuyen los mismos, que debe rendir en un término de 10 días contados a partir de la fecha de notificación.

El Consejo en primera instancia tratará de conciliar a las partes, de ser así se realiza el convenio respectivo y trae aparejada la ejecución, de no lograrse la conciliación se inicia una etapa de investigación o, en su caso determinará que la petición cuenta con elementos de prueba suficientes, en el caso de que se acredite el acto, omisión o la práctica social discriminatoria se formulará resolución, en la cual se señalarán las medidas administrativas y de reparación correspondientes. El seguimiento y la verificación del cumplimiento de convenios y resoluciones se llevan a cabo por el Consejo.

⁸³ En las siguiente liga se encuentra el formulario requerido para presentar la petición en línea https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=queja&id=71&id_opcion=116&op=116

⁸⁴ Con base en lo establecido en el artículo 49, segundo párrafo, de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf Consulta realizada: Diciembre 2018.

Según datos oficiales del Consejo, las quejas presentadas por mujeres debido a la desigualdad de oportunidades, de trato y de salario en el trabajo son más comunes, por lo que a continuación se presenta un ejemplo:

“Se recibió una queja en contra de una Institución de Banca de Desarrollo, la cual estableció una diferenciación de prestaciones laborales a las mujeres y hombres que trabajan en la misma; pues mientras a los hombres se les otorgaba contar con un seguro de gastos médicos mayores que cubriera a sus esposas o concubinas, a las mujeres no se les otorgaba la citada prestación laboral, pues se consideraba que sus esposos y concubenarios tenían que ser los proveedores y por tanto tener dicho servicio cubierto por parte de sus respectivos empleos.

En virtud de que la institución reiteró su postura, el Consejo emitió una resolución a través de la cual se ordena a la citada Banca a modificar sus condiciones generales de trabajo y, mientras se realiza la misma, brindar una interpretación pro persona y conforme a la normatividad, para que el género no sea un factor determinante al momento de decidir las prestaciones laborales que le otorgan a su personal. Además, de brindar una atención inmediata, respecto del citado seguro a la persona que inició la queja. Actualmente se encuentra en fase de cumplimiento la citada resolución.⁸⁵

En éste caso a pesar de que existe una relación laboral es un caso que se ventiló ante CONAPRED, sin embargo el Consejo no hace referencia a otros aspectos, por ejemplo si la Institución tomó medidas de apremio en contra de la persona que presentó la petición.

Igualmente el Consejo hace hincapié en la impartición de cursos de inclusión y no discriminación en los centros de trabajo conminándolos a participar en los mismos, así también a utilizar un lenguaje incluyente y erradicar las prácticas de discriminación laboral existentes, otro aspecto importante es que el Consejo puede actuar de manera oficiosa, en casos relevantes.

En resumen, recurrir al Consejo es una opción viable para denunciar los actos de discriminación, en parte porque otorga una atención más sensible y

⁸⁵ Casos Emblemáticos de Orientación y Quejas, Queja iniciada por presuntos actos de discriminación en agravio de las mujeres. Disponible en https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=73&id_opcion=118&op=118, Consulta realizada: Diciembre 2018.

personalizada, pues proporciona atención psicológica a los peticionarios, como parte de sus servicios, igualmente el Consejo busca resarcir el daño causado, lo anterior a través de la implementación de programas encaminados a prevenir los actos de discriminación, sensibilizando a la parte que los ocasionó y se tomen medidas para erradicarlos, razón por la cual es una opción factible a la cual recurrir en caso de sufrir discriminación laboral por cuestiones de género o con motivo del embarazo, no obstante para el caso de despido por motivo de éste, el Consejo remitirá a la o las peticionarias a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3. DAÑO MORAL

A continuación referiremos la segunda instancia, que no es de índole laboral, a la cual acudir en caso de sufrir discriminación laboral y que supone la afectación de los sentimientos y la dignidad de la persona, es la demanda por Daño Moral, figura jurídica estipulada en el Código Civil Federal en los siguientes términos:

“Artículo 1916.- Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual.”⁸⁶

Esta figura jurídica busca compensar el detrimento ocasionado, en el entendido de que es difícil establecer una indemnización cuando se ocasiona dolor

⁸⁶ Código Civil Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_090318, Consulta realizada: Noviembre 2018.

o menoscabo a la dignidad de las personas, pues no puede materializarse y por ende cuantificarse en dinero, para ejemplificar lo anterior a continuación se presenta de forma sucinta el caso más relevante en nuestro país, y que ha sido el precursor para promover demandas por daño moral, aunque no es estrictamente una problemática laboral, se trata de:

“Un joven muere dentro de las instalaciones del *Hotel Mayan Palace* Acapulco, tras usar el servicio del *kayak* que ofrecía el hotel en el lago artificial. Lo que sucedió fue que accidentalmente la balsa se volteó y, al estar el agua electrificada, resultó en la muerte del sujeto en cuestión.”⁸⁷

El caso se resolvió en 2014, mismo que duró aproximadamente cinco años, en este caso el objetivo de los padres al demandar la reparación del daño moral, consistió en lo siguiente: primeramente cubrir los gastos funerarios derivados del hecho, resarcir el detrimento causado por la demandada al no contar con equipo y personal médico calificado para atender situaciones como estas, lo que se presume pudo salvar la vida de su hijo, pues el joven falleció 20 minutos después del hecho, asimismo la condena pretendía compensar el dolor de los padres por la pérdida de su único hijo y la humillación sufrida cuando el personal del Hotel trató de encubrir el accidente y omitir el término “electrocución” en el acta de defunción como la causa de muerte, el caso fue atraído por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁸⁸ y se condenó a pagar 30 millones de pesos como reparación del daño moral a los padres del joven.

⁸⁷ Velarde Santibáñez, Víctor López. “Daños punitivos o el atinado re entendimiento de la corte del daño moral”, Revista Nexos, Agosto 2017, disponible <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=6798> . Consulta realizada: Diciembre 2018.

⁸⁸ La Suprema Corte de Justicia de la Nación es el Máximo Tribunal Constitucional del país y cabeza del Poder Judicial de la Federación. Tiene entre sus responsabilidades defender el orden establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; mantener el equilibrio entre los distintos Poderes y ámbitos de gobierno, a través de las resoluciones judiciales que emite; además de solucionar, de manera definitiva, asuntos que son de gran importancia para la sociedad. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/que-es-la-scjn> Consulta realizada: Diciembre 2018.

Aunque la sentencia fue condenatoria, es de notar varios aspectos que influyeron en el caso, por una parte que los padres del joven, y quienes recibirían la indemnización por el daño moral, contaban con recursos económicos para sobrellevar un juicio tan largo y con atención profesional especializada, igualmente la demandada contaba con la capacidad económica suficiente para cumplir con la indemnización a la cual condenaron, así también el daño causado era evidente por la muerte del joven dentro de las instalaciones del Hotel por lo que se demostró la relación que existía entre el joven y el hotel de forma directa e indudable.

Ahora bien, por cuanto hace a materia laboral, el Código Civil Federal estipula la indemnización por daño moral cuando se produce una incapacidad permanente o temporal en forma parcial o total, como resultado de un riesgo de trabajo, así lo estipula el siguiente artículo:

“Artículo 1915.- La reparación del daño debe consistir a elección del ofendido en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello sea posible, o en el pago de daños y perjuicios. Cuando el daño se cause a las personas y produzca la muerte, incapacidad total permanente, parcial permanente, total temporal o parcial temporal, el grado de la reparación se determinará atendiendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Para calcular la indemnización que corresponda se tomará como base la Unidad de Medida y Actualización y se extenderá al número de unidades que para cada una de las incapacidades mencionadas señala la Ley Federal del Trabajo. En caso de muerte la indemnización corresponderá a los herederos de la víctima.”⁸⁹

Lo anterior supone que la reparación del daño prospera cuando existe una afectación física, pues el daño causado es perceptible, y consecuentemente

⁸⁹ Código Civil Federal, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_090318, Consulta realizada: Noviembre 2018.

probable, sin embargo y a pesar de que no se encuentra legislado específicamente en la Ley Federal del Trabajo ni en el Código Civil Federal, es posible promover una demanda por daño moral al sufrir despido por razón de embarazo. Lo anterior porque en situaciones donde despiden a las trabajadoras gestantes se ocasiona un daño a su dignidad, además de la afectación económica, pues al privársele del empleo las mujeres en cuestión, dejarán de percibir sus salarios, al demostrar los mismos es probable que la demanda prospere y se obtenga una indemnización por el daño causado.

Atendiendo a que se afectan la dignidad y el estado psicológico o emocional de la trabajadora ante actos de discriminación laboral o despidos con motivo de embarazo, existe la alternativa de recurrir a la vía Civil con la implementación del Daño Moral, en tal virtud se hace hincapié en que el juicio laboral y el civil se llevan por separado, sin embargo servirá como apoyo la sentencia condenatoria del primero, para que pueda aportarse en el segundo y así determinar que existe el daño moral.

En conclusión, el tema de la discriminación laboral debe analizarse en forma transversal, es decir, no como un tema aislado sino en su conjunto, para adoptar las medidas necesarias para su erradicación, es por eso que se hace patente que se puede promover una demanda por Daño Moral, en todo caso porque la indemnización también tiene un carácter disuasorio, de tal suerte que al difundir o exponer al sujeto que provocó el daño, sea un ejemplo para evitar o prevenir este tipo de actos en el futuro.

La implementación de una compensación económica en los procedimientos donde se acredita el despido por motivo de embarazo, además de las indemnizaciones de ley, para resarcir el daño ocasionado sería un avance en la legislación laboral al tratarse de una injusticia grave, especialmente porque se afectan derechos fundamentales a grupos socialmente vulnerables.

Ahora bien, en el último capítulo abordaremos algunos países con la finalidad de comparar que tan avanzado se encuentra la legislación mexicana en

cuanto a igualdad laboral y los derechos de maternidad y paternidad a nivel internacional, sin embargo antes de comenzar hablaremos un poco de la Organización Internacional del Trabajo y en forma sucinta mencionaremos algunos Convenios relativos a la Igualdad Laboral y protección a la Maternidad.

CAPITULO V

EL PAPEL DE LA OIT, CONVENIOS INTERNACIONALES Y DERECHO COMPARADO

1. EL PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente, fundada después de la Primera Guerra Mundial en 1919, entre sus objetivos principales son: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente y mejorar la protección social.

El 12 de Septiembre de 1931 México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo, con 78 convenios ratificados de los 188 adoptados, cuenta igualmente con una delegación permanente en el Consejo de Administración en representación del gremio trabajador y el empleador, desde su integración ha sido miembro del Consejo de Administración, ha ocupado la presidencia y presidido el grupo gubernamental del mismo.⁹⁰

Para el cumplimiento de los objetivos de la OIT la misma ha adoptado diversos Convenios, por lo que a continuación nos referiremos a tres de ellos que se relacionan con los principios de igualdad laboral y protección a la maternidad.

2. CONVENIOS INTERNACIONALES

Las normas internacionales del trabajo establecen los principios y derechos básicos bajo los cuales deben regirse los Estados miembros para alcanzar los principios de justicia social y la paz duradera basado en el trabajo decente, así la

⁹⁰ Información obtenida en el artículo “Acerca de la OIT, cómo funciona, misión, orígenes e historia”, disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> Consulta realizada Diciembre 2018.

OIT ha adoptado diversos Convenios⁹¹ y Recomendaciones⁹² para su cumplimiento, a continuación se ahondaran los Convenios relativos a la igualdad laboral y la protección materna, mismos que se muestran de forma resumida, no obstante en la parte de “Anexos” se muestran completos en su versión en español.

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), NÚMERO 111

En los sucesivo C-111, es un Convenio Fundamental⁹³, el cual se encuentra ratificado por nuestro país a partir del once de Septiembre de mil novecientos sesenta y tres, consta de catorce artículos.

El C-111, establece que la discriminación se origina por razones de sexo, actualmente conocidas como género, y es aquella que menoscaba o altera la igualdad de oportunidades, de trato y de ocupación, incluyendo el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y la ocupación en el trabajo, y que obliga a los países miembros a formular una política nacional con el fin de erradicar las prácticas discriminatorias en éstos rubros.

La política nacional de los países que han ratificado el C-111 debe encauzar la cooperación de empleadores y trabajadores, la promulgación de leyes y programas educativos, así como la derogación o modificación de leyes incompatibles con la política de no discriminación, hay que destacar que dentro del articulado reconoce que no son medidas discriminatorias aquellas destinadas a

⁹¹ Son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, en muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, información disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> Consulta realizada: Diciembre 2018.

⁹² Actúan como directrices no vinculantes, complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. información disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> Consulta realizada: Diciembre 2018.

⁹³ El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ídem

satisfacer las necesidades particulares de las personas que requieren protección especial.

Acorde a su ratificación, la legislación mexicana, establece el derecho a la igualdad de oportunidades, prohibiendo los actos de discriminación, tal cual se refirió en el capítulo respectivo, haciendo las observaciones pertinentes.

CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR, NUMERO 100

Citado en lo sucesivo como C-100, igual que el convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), es un convenio fundamental, cuenta con catorce artículos y el mismo se encuentra ratificado por nuestro país desde el veintitrés de agosto de mil novecientos cincuenta y dos, su objetivo consiste en establecer tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, igualmente busca promover la evaluación objetiva en el empleo, por lo que los Estados miembros a través de la legislación nacional deben promover y garantizar la igualdad de remuneración.

A saber, nuestro país cuenta con una legislación acorde a este Convenio, por establecer un salario igual por un trabajo de igual valor, disposición contenida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del trabajo, en los términos que se refirieron en el capítulo respectivo a la Igualdad en el Trabajo.

CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, NUMERO 183

En lo sucesivo C-183, es un Convenio Técnico⁹⁴, si bien el mismo no se encuentra ratificado por México es necesaria su inclusión en el presente estudio

⁹⁴ Los Convenios de carácter técnico cubren categorías específicas de trabajadores o tratan detalladamente temas específicos en forma más amplia, introduciendo a veces nuevos conceptos y definiciones y los más recientes acontecimientos socioeconómicos sobre los cuales la Organización se pronuncia. Información

pues es el instrumento internacional que estipula la protección a la maternidad en el ámbito laboral.

El C-183 tiene veintiún artículos, y aplica para toda persona de sexo femenino, sin distinción alguna, establece la licencia de maternidad de al menos catorce semanas, quedando a criterio de cada estado su extensión, la licencia por maternidad, según el convenio, no puede reducirse por ningún motivo.

El convenio también hace mención a que durante el tiempo de la licencia la trabajadora debe gozar de las prestaciones pecuniarias para garantizar su salud y la de su hijo, y que en ningún momento pueden ser menores a tres cuartas partes del salario de la trabajadora, igualmente se obliga al Estado a proporcionar atención médica con cargo a fondos públicos o conforme la legislación nacional lo establezca. Como parte de la protección materna se prohíbe al empleador despedir a una trabajadora gestante y el derecho a regresar a su empleo o a un puesto equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad, en el periodo de lactancia la mujer tiene derecho a varias interrupciones por día o la reducción de su jornada para alimentar a su hijo.

El C-183, ofrece disposiciones mucho más protectoras que nuestra legislación y sin embargo en otros aspectos se ve superado, pues no hace referencia a los alumbramientos múltiples ni a las licencias por maternidad en caso de adopción.

Una vez referidos los Convenios Internacionales en materia de Igualdad Laboral y protección a la maternidad, a continuación se presentan algunos países con la finalidad de mostrar qué tan avanzados están o no en comparación a nuestro país en cuanto al otorgamiento de los Derechos por maternidad, principalmente y constatar algunos datos relativos a la promoción de igualdad laboral, mencionando si pertenecen a la OIT y si los convenios mencionados se encuentran o no ratificados.

disponible en: <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang-es/index.htm> Consulta realizada: Diciembre 2018.

3. DERECHO COMPARADO

Con la finalidad de comparar a México con otros países respecto de los derechos laborales maternos, principalmente, así como las prácticas de igualdad, a continuación nos referiremos a cinco países: primeramente Argentina y Chile, los cuales se eligieron por ser países latinoamericanos, cuyas tradiciones y cultura se acercan a las nuestras, por lo que al realizar el análisis respectivo se espera extraer aspectos positivos que puedan implementarse en nuestra legislación y erradicar o prevenir aspectos negativos, pues en el caso chileno ha pasado a ser un país en desarrollo gracias a las modificaciones en materia de igualdad y no discriminación, muy al contrario de Argentina, que ha sido presa de los gobiernos autoritarios y se ve reflejada en las prácticas discriminatorias que sufre el sector femenino.

Los siguientes países que se abordarán son: Francia y Noruega, el primero se eligió como un ejemplo de los países europeos donde su población goza de condiciones de vida dignas, como ejemplo a seguir y sin embargo su cultura así como su territorio son muy diferentes al nuestro, en el caso de Noruega es un país que se eligió durante la investigación pues a nivel mundial se perfila como el mejor país para ejercer la maternidad y la paternidad, por último en el caso de Indonesia lo que se buscó fue un país que denotara deficiencias en la legislación y con altos índices de discriminación hacia las mujeres, y que están presentes en países de Asia y Medio Oriente principalmente, así el primer país que se referirá es Argentina.

3.1 ARGENTINA

Es miembro de la OIT desde 1919, no ha ratificado el C-183, pero si ha ratificado el C-100 con fecha 24 de Septiembre de 1956 y el C-111 el 18 de junio de 1968, sin embargo en la realidad social el acceso al empleo y la remuneración en el empleo distan mucho de cumplir con los convenios respectivos, ya que según el informe sobre Derechos Humanos de la Mujer la República Argentina:

“es uno de los ámbitos donde se sufre en mayor grado la discriminación contra la mujer y precarización del empleo”⁹⁵

El Informe insiste en la gran desigualdad de los ingresos que percibe la fuerza laboral femenina, arrojando las cifras siguientes:

“El ingreso promedio de la mujer representa el 60% de lo percibido por un varón de iguales condiciones educativas. Las que padecen mayor desproporción son las mujeres mayores de 40 años y aquellas que trabajan por cuenta propia.”⁹⁶

El *Ombudsman* también hace resaltar en su informe que el trabajo no remunerado (tareas como ama de casa, madre, cuidadora de enfermos y ancianos al interior de su familia) ocupan gran parte de su tiempo por lo que en promedio al día trabaja 12 horas diarias y solo la mitad son remuneradas, sin embargo, no es un tema de discusión para el parlamento argentino y mucho menos hablar de los derechos reproductivos, pues recientemente fue noticia la veta de la ley para aprobar la interrupción legal del embarazo.

Resulta injusto no reivindicar el papel las mujeres en la sociedad, pues se desvaloriza el trabajo de las mismas, aunado al hecho de que socialmente tienen la obligación de cuidar y atender a los hijos.

En Argentina la licencia por maternidad es de 12 semanas de descanso, lo equivalente a ochenta y cuatro días, como en nuestro país, descanso que deberá pagarse al cien por ciento de su salario y hasta que la licencia se hace efectiva⁹⁷, los descansos pueden dividirse en 45 días antes y 45 días después de la fecha probable de parto o bien 30 días antes y 60 días después de la fecha probable de parto.

⁹⁵ Escobar, Guillermo. “Derechos de la Mujer, II Informe sobre Derechos Humanos”, Editorial Trama, 2004, p. 80.

⁹⁶ Escobar, Guillermo. Op. Cit. p. 81.

⁹⁷ Información disponible en: <https://www.argentina.gob.ar> Consulta realizada: Octubre 2018.

Tratándose de prestaciones económicas en la Ley 24.714. Régimen de Asignaciones Familiares⁹⁸ contempla una asignación prenatal, la cual es un ingreso adicional al sueldo al que se tiene derecho desde el primer mes de embarazo y hasta el nacimiento del hijo en términos de los artículos 6 y 9 de la mencionada ley, por lo que es obligación de la trabajadora presentar el certificado médico de embarazo correspondiente para gozar de este beneficio.

Para tener derecho a esta asignación prenatal se deben tener mínimo tres meses de antigüedad en el trabajo, y el sueldo de la mujer y su grupo familiar no debe superar el monto mínimo establecido por ley, en términos de los artículos 3, 4 y 9 de la citada ley.

Aunque la legislación Argentina contempla estas Asignaciones Familiares, que son un apoyo económico para las mujeres por el embarazo, en la realidad es difícil que las mismas gocen de estos derechos pues es más fácil que pierdan el empleo o teniéndolo, el ingreso extra represente una cantidad que deben recibir como una retribución justa de su empleo de acuerdo a los ingresos que tienen los trabajadores por el desempeño de su trabajo, pues como se mencionó anteriormente existen diferencias en cuanto al salario que obtienen hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Como se observa Argentina es uno de los países que muestra mayores índices de discriminación en materia de empleo por razón de sexo o género, principalmente a la remuneración que se otorga, incumpliendo con los Convenios ratificados de la OIT, en el tema de maternidad la legislación resulta protectora pero difícilmente aplicable y los descansos prenatales y postnatales son menores a los establecidos por el C-183, además deben cumplirse ciertos requisitos para obtener estos “derechos”.

⁹⁸ Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación Argentina, Información Legislativa, Régimen de Asignaciones Familiares, Ley 24.714. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm> Consulta realizada: Octubre 2018.

En contraste con Argentina, aparece Chile, que entre los países latinoamericanos muestra un mayor índice de igualdad laboral, otorgando prestaciones por maternidad más extensas y que contempla en su legislación la licencia por paternidad, razón por la cual se eligió para su estudio y ejemplo.

3.2 CHILE

Chile cuenta con una legislación proteccionista de los derechos maternos y paternos, así lo ha establecido en el Título II, de la Protección de la Maternidad, de la Paternidad y la Vida Familiar, entre las otras disposiciones el Código de Trabajo estipula que:

“[...] estas disposiciones beneficiaran a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, [...] en ningún evento por condiciones de que alguna trabajadora se encuentre en estado de gravidez, su empleador podrá condicionar la contratación, limitar su permanencia en el empleo, o la renovación del contrato, así como tampoco llevar a cabo los desmejoramientos por movilidad laboral [...] en ningún caso podrá exigir el patrono certificado o examen alguno para verificar si la trabajadora se encuentra en estado de embarazo.”⁹⁹

Lo anterior hace referencia al principio de estabilidad laboral reforzada por maternidad, lo que supone que la trabajadora no puede ser despedida por ningún motivo, salvo causa grave, asimismo el estado de embarazo no es impedimento para obtener un ascenso.

Por cuanto hace a la licencia de maternidad la trabajadora cuenta con 18 semanas de descanso, seis antes del parto y doce semanas posteriores al mismo.

⁹⁹ Hernández Ramírez, Adriana, “Estabilidad Laboral Reforzada Mujeres en Estado de Embarazo”, Editorial UniAcademiaLeyer, Bogotá, Colombia, 2016, p. 55.

En Chile además de la licencia por maternidad, existe algo que la legislación establece como “descanso postnatal parental”¹⁰⁰, el cual es un permiso de doce semanas (84 días aproximadamente) posterior al parto con el pago de un subsidio que reemplaza su remuneración, el “descanso parental”, como su nombre lo indica es para ambos padres.

Vencida la licencia por maternidad la legislación chilena establece lo siguiente:

“La trabajadora podrá reincorporarse a sus actividades laborales por la mitad de su jornada, evento en el cual el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas.”¹⁰¹

Esta disposición permite un mayor tiempo de acoplamiento a la vida familiar y la factibilidad de lactar al recién nacido, asimismo y en virtud de que los descansos se brindan a ambos progenitores supone la participación del padre en el cuidado de los hijos, así como el apoyo en las tareas propias del hogar, fomentando la igualdad desde el ámbito familiar.

Igualmente en Chile se prevé ampliar el descanso posnatal si se presentaran complicaciones en el parto o bien en caso de que al nacer el niño pesare menos de 1,500 gramos, o cuando se trate de partos múltiples, el descanso se extiende por siete días por cada niño nacido, con la oportunidad de que la trabajadora se reincorpore un año después de que termine el descanso por maternidad.¹⁰²

¹⁰⁰ Código del Trabajo, Legislación Chilena, Libro II de la Protección a los Trabajadores, Título II: de la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar, Artículo 197 bis, Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

¹⁰¹ Hernández Ramírez, Adriana, Op. Cit. p. 56.

¹⁰² Código del Trabajo, Legislación Chilena, Libro II de la Protección a los Trabajadores, Título II: de la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar, Artículo 196, Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

Es de notar que el país en estudio otorga estos derechos procurando el bienestar familiar, igualmente lo que busca es involucrar al hombre en el cuidado y la educación de los hijos, pues al gozar de los mismos derechos (hombres y mujeres) es más probable dividir las labores del hogar, conservando ambos su empleo y beneficiando a su familia económica y emocionalmente hablando.

Por lo antes mencionado Chile es uno de los países Latinoamericanos que aun cuando no ha ratificado el C-183, cumple con el mismo y con la recomendación respectiva al establecer 18 semanas de descanso, incluyendo también los descansos paternos, asimismo algo importantísimo es que establece períodos de descansos específicos en caso de complicaciones en el parto o después del mismo y cuando se trate de alumbramientos múltiples, procurando la salud de la madre, del hijo y el derecho a conservar su empleo, como dato adicional Chile es miembro de la OIT desde 1919, ha ratificado el C-110 y C-111, y actualmente cuenta con el llamado Programa Nacional de Trabajo Decente¹⁰³:

“Pone énfasis en la erradicación de trabajo infantil, la transversalización del tema de género en las políticas de empleo, el empleo juvenil, la seguridad y salud en el trabajo y la educación y capacitación en las materias propias de la Reforma Previsional”¹⁰⁴.

Estas disposiciones han logrado que Chile abandone la lista de países subdesarrollados, según la OCDE¹⁰⁵, aunque no es un país desarrollado en

¹⁰³ El Programa Nacional de Trabajo Decente de Chile fue firmado en el año 2008 por el Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la OIT. Información obtenida de la página de la OIT, disponible en: <https://www.ilo.org/santiago/pa%C3%ADses/chile/lang--es/index.htm> Consulta realizada: Octubre 2018.

¹⁰⁴ Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Trabajo Decente, Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178019.pdf Consulta realizada: Octubre 2018.

¹⁰⁵ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es un foro único en donde los gobiernos de 30 economías democráticas trabajan conjuntamente para enfrentar los desafíos económicos y sociales de la globalización y al mismo tiempo aprovechar sus oportunidades. Página consultada www.oecd.org fecha de consulta: Agosto de 2018.

políticas laborales ha tenido buenos avances, a continuación ahondaremos en la legislación de dos países Europeos donde los derechos maternos así como el acceso al empleo para las mujeres se muestran en condiciones mucho más igualitarias que en la mayoría de los países, primeramente nos remitiremos a Noruega y después a Francia.

3.3 NORUEGA

Noruega pertenece a la OIT desde el 28 de Junio de 1919, ratificó el C-100 el 24 de Septiembre de 1959, el C-111 con fecha 24 de Septiembre de 1959 y aunque hace casi tres años ratificó el C-183, el 9 de Noviembre de 2015, es un país que ha llevado la igualdad de trabajo a un nivel que debe aspirarse, pues es uno de los países europeos que establece condiciones favorables no solo para la madre sino “para la familia” incluyendo los descansos paternos y el empleo bien remunerado logrando un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.

Así por cuanto hace a la licencia de maternidad es de 46 semanas con el goce de su salario íntegro o bien 56 semanas percibiendo el ochenta por ciento de su salario, además de ser proteccionista a la maternidad, concede permisos de paternidad en los siguientes términos:

“Concede el permiso de paternidad remunerado de mayor duración (4 semanas) tras el nacimiento de un hijo, además de la baja de once meses que se concede a las madres.”¹⁰⁶

Estas medidas fueron adoptadas con el fin de que el padre se involucre en la crianza y cuidado de los hijos, y también porque,

“En Noruega, los derechos relativos al permiso parental y a la retribución compensatoria se establecen por ley. Al desarrollar el marco jurídico de este tipo de permisos, la

¹⁰⁶ Artículo de la OIT “Papá moderno: La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad” Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles> Consulta realizada: Diciembre de 2018.

igualdad de oportunidades ha constituido un principio rector, con vistas tanto a promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como a animar a los varones a pasar más tiempo en casa cuidando de sus hijos.”¹⁰⁷

Hay que resaltar que en políticas de igualdad Noruega es un país pionero, ya que desde 1978 ha implementado una política activa de promoción de igualdad de género, siendo la responsable la Unidad para la Igualdad de Género, que depende del Ministerio de los Asuntos de la Infancia y la Familia, este último es responsable de lo siguiente:

“(…) la política relativa a cuestiones como la atención a la infancia, permiso parental, y la conciliación entre la vida laboral y familiar.”¹⁰⁸

Asimismo en 1978, Noruega promulgó una Ley de Igualdad de Género que prohíbe la discriminación por motivos de sexo en todos los ámbitos de la sociedad, y obliga a la totalidad de las instituciones públicas a promover la igualdad de género en todas las áreas de formulación de políticas, como el trabajo, la educación y la salud. Esta Ley se reforzó en 2002 y actualmente exige a todos los empleadores de los sectores público y privado que informe anualmente sobre la representación de las mujeres en el conjunto de sus plantillas y en los puestos de dirección de sus organizaciones.

Las prácticas tan igualitarias por parte de Noruega y la inclusión de los derechos paternos han hecho que el mercado laboral de mujeres aumente, y actualmente se perfila como el mejor país para ser madre, pues los derechos que se otorgan a las trabajadoras permiten armonizar la vida laboral y familiar.

¹⁰⁷ Artículo de la OIT “Papá moderno: La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad” Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles> Consulta realizada: Diciembre de 2018.

¹⁰⁸ Ibídem

Sin embargo este paso no ha sido nada fácil, ha llevado tiempo y las prestaciones que se otorgan corren por parte del Estado, no del patrón, como sucede en nuestro país, por lo que hasta este momento lo hace ser un sistema sostenible, además las ayudas gubernamentales por cargas familiares se otorgan sin distinguir en cuando a la condición marital de los progenitores pues se busca el bienestar del menor, igualmente el logro de los descansos paternos ha sido paulatino pues antes, aunque existía el descanso por paternidad, los hombres no hacían uso del mismo pues se otorgaba cuando la madre era la mayor fuente de ingresos o sólo cuando su jornada era de tiempo completo, sí no se encontraban en esos supuestos, el padre no disponía de la licencia.

Por lo anterior, podemos decir que Noruega ha rebasado por mucho los Derechos Mínimos establecidos en los Convenios que ha ratificado, considerado como el mejor país para ser madre y padre, sin embargo quedan cuestiones al aire que no contempla la legislación noruega, como por ejemplo para el caso de maternidad subrogada, y temas relacionados con los derechos reproductivos como la interrupción legal del embarazo.

A continuación, y como otro ejemplo, dónde las condiciones laborales y los derechos maternos resultan benéficos para las mujeres encontramos a Francia, con una legislación proteccionista, busca el cuidado y recuperación adecuada para las mujeres, sin embargo la tasa de empleo de mujeres con hijos menores de tres años es baja, pues muchas de ellas deciden dedicar más tiempo al cuidado de los hijos.

3.4 FRANCIA

Aunque no cuenta con legislaciones tan incluyentes como el caso de Noruega podemos decir que son condiciones óptimas y sensibles en apoyo a la maternidad, como país perteneciente a la OIT desde el 28 de Junio de 1919, ha ratificado los convenios en las siguientes fechas: C-100 el 10 de Marzo de 1953, el C-111 el 28 de Mayo de 1981, actualmente no ha ratificado el C-183.

La licencia por maternidad en Francia se aplica de una forma muy singular, a continuación se muestra una tabla¹⁰⁹ donde se observa la forma en la que se otorga los descansos por maternidad:

Situación familiar	Duración de la baja prenatal	Duración de la baja postnatal	Duración de la baja por maternidad
Se espera 1 hijo con menos de 2 hijos ya a cargo o nacidos viables	6 semanas	10 semanas	16 semanas
Se espera 1 hijo con al menos 2 hijos ya a cargo efectivo y permanente	8 semanas	18 semanas	26 semanas
Se esperan gemelos	12 semanas	22 semanas	34 semanas
Se esperan trillizos	24 semanas	22 semanas	46 semanas

“Durante el período de baja por maternidad la madre cuenta con el derecho a recibir su salario íntegro hasta las 26 semanas, posteriormente se otorgara su salario al 75 o 100 por ciento.”¹¹⁰

Por lo anterior, Francia es un país que otorga mayor protección a la mujeres en su calidad de madres, pues la baja posnatal se da en períodos más amplios, hay que decir que aunque es un buen ejemplo de la protección materna en el empleo, resulta un modelo que difícilmente sería aplicable en México, pues primeramente es un país con un territorio pequeño, comparativamente al nuestro, igualmente su historia y costumbres, como que es un país en su mayoría de religión protestante, son muy diferentes, situación que influye en la concepción del papel de la mujer en la sociedad, pues tienen mayores oportunidades de estudiar

¹⁰⁹ El Sistema Francés de Protección Social, I- Enfermedad, maternidad, paternidad, invalidez, defunción. A-Seguro de enfermedad, maternidad y paternidad, Disponible en: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_1.html Consulta realizada: Diciembre de 2018.

¹¹⁰ Carbonero Gamundí, María Antonieta, “Entre Familia y Trabajo, Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina”, Editorial Homo Sapiens, Rosario, Argentina, 2007, p. 256.

y esto repercute directamente en el acceso al empleo para obtener mejores condiciones salariales.

Ahora bien la duración de la baja por paternidad es de 11 días seguidos por el nacimiento de 1 hijo, 18 días en los casos de parto múltiple, en el caso de la licencia por maternidad en caso de adopción es de 10 semanas, o de 22 semanas en los casos de adopción múltiple, por lo que

“Si con la llegada de ese hijo la familia pasa a tener 3 hijos a cargo, la duración de la baja se ampliará a 18 semanas. Si tanto el padre como la madre son beneficiarios del subsidio por descanso y si la duración de la indemnización se comparte entre ambos, esta duración se ampliará a 11 días o a 18 días en los casos de adopción múltiple.”¹¹¹

Francia es un país mucho más protector con la madre que con el padre, pues además del descanso el Estado se encarga de la “ayuda extra”, que consiste en que una persona acuda en auxilio para el desarrollo de actividades diarias, como son la limpieza y preparación de comida, así como para el cuidado del recién nacido, otorgándole a las mujeres tiempo de descanso y recuperación óptima.

Estas prestaciones se otorgan cabalmente y sin embargo el descenso de mujeres laborando así como la reducción de la jornada a tiempo parcial prevalece en los primeros tres años de vida de los hijos, lo que permite a las mujeres emplearse y conservar sus derechos laborales, muy contrario a Indonesia, el siguiente país que referiremos, el cual no cuenta con condiciones de acceso al empleo para mujeres, donde los índices de morbilidad¹¹² y mortalidad¹¹³ maternas

¹¹¹ El Sistema Francés de Seguridad Social, Op. cit.

¹¹² Complicaciones graves que ocurren durante el embarazo, el parto y el puerperio, que pone en riesgo la vida de la mujer o requiere de una atención inmediata con el fin de evitar la muerte. Definición del Comité de Mortalidad materna, Federación Latinoamericana de Sociedades de Obstetricia y Ginecología, disponible en: https://www.who.int/pmnch/events/2010/20100809_colombia.pdf Consulta realizada: Diciembre 2018.

¹¹³ La mortalidad materna se refiere a la muerte de una mujer durante su embarazo, parto o dentro de los 42 días después de su terminación, por cualquier causa relacionada o agravada por el embarazo, parto o

van en aumento por las condiciones tan precarias e insalubres que viven las mismas antes y después del parto.

3.5 INDONESIA

Anteriormente se mencionaba que con el estudio de la legislación de diversos países se busca establecer parámetros como “máximos y mínimos”, es decir, mostrar aquellos países donde los derechos de igualdad en el trabajo así como las prestaciones por maternidad han cumplido con los mínimos establecidos por los Convenios Internacionales, así como mostrar otros países que se encuentran muy lejos de aplicar política de no discriminación en el empleo y los derechos maternos son excesivamente precarios.

Un ejemplo de lo anterior es Indonesia, aun cuando estadísticamente las mujeres representan más de la mitad de la población, no se puede decir que la participación de la mujer sea alta, no solo tratándose de derechos laborales, sino también en temas políticos, tal y como ha establecido la ONU¹¹⁴ :

“Como la mayoría de los países del Sudeste Asiático, Indonesia es un país muy patriarcal, donde la política se considera tradicionalmente parte del "mundo masculino.”¹¹⁵

El país cuenta con altos índices de violencia hacia la mujer, condiciones insalubres y precarias al momento de atender un parto y altos índices de morbilidad y mortalidad materna, pues los trabajos que desempeñan las mujeres son generalmente en fábricas, por lo que deben estar de pie por tiempos prolongados, desempeñar trabajo nocturno en condiciones de riesgo para su

puerperio o su manejo, pero no a causas accidentales. Paiz Tejada, José (coord.), “Mortalidad Materna”, Ed. Alfil, 2013, pp. 2,3.

¹¹⁴ Las Naciones Unidas son una organización única, compuesta por países independientes que se han reunido con el fin de trabajar en pro de la paz mundial y el desarrollo social. La Organización comenzó a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, página consultada www.un.org Consulta realizada: Diciembre de 2018.

¹¹⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “Indonesia, un cambio político para la mujer”, Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/ourstories/indonesia-a-political-ground-shift-for-women.html>, Consulta realizada: Diciembre de 2018.

salud, por tal motivo no hay mucho que decir sobre la protección a la maternidad que ofrece este país, salvo que establece 12 semanas de descanso después del parto y que muchas ocasiones no es pagada, situación que obliga a las trabajadoras a incorporarse antes a su trabajo por la necesidad de percibir su salario.

Por último, Indonesia es un país perteneciente a la OIT y ha ratificado el C-100 con fecha 11 de Agosto de 1958 y el C-111 el 07 de Junio de 1999, al momento no ha ratificado el C-183, no obstante los índices de discriminación y violencia al sector femenino van a la alza¹¹⁶, es un país que merma los derechos reproductivos de las mismas, pues no se tiene derecho a la interrupción del embarazo sin importar que sea producto de una violación, por lo que en caso de abortar en la clandestinidad se enfrentan a penas de prisión, sin dejar de mencionar el riesgo de muerte que existe al someterse a prácticas como esta, es un país donde no se brinda información sobre métodos anticonceptivos ni educación sexual y la mujer vota pero no es escuchada, pues los cargos políticos son detentados mayormente por varones, la influencia religiosa ha hecho su labor en ver a las mujeres como un instrumento que “sirve” para cumplir con las labores del hogar y procrear.

En resumen la influencia religiosa así como las costumbres y tradiciones de cada país marcan el papel que desempeñan las mujeres dentro de cada sociedad, el aspecto propio de embarazo representa a nivel laboral una desventaja en la mayoría de los casos y las legislaciones más proteccionistas de la maternidad continúan relegando a las mujeres al cuidado y crianza de los hijos y las cargas familiares, por el contrario las legislaciones que establecen derechos de descanso postnatales para ambos progenitores impulsan las políticas de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo desde el hogar, creando dos grandes beneficios: el

¹¹⁶ La Comisión Nacional sobre la Violencia Contra las Mujeres de Indonesia registró un incremento en la violencia de género, con 348.446 casos reportados en el 2017. En un reporte publicado el miércoles, la comisión dijo que hubo un incremento del 25% en este tipo de violencia en comparación con el 2016, cuando se registraron 259.150 casos. Información obtenida de la nota “La violencia contra las mujeres esta al alza en Indonesia”, por Jakarta Raya, disponible en: <https://www.aa.com.tr/es/mundo/la-violencia-contra-las-mujeres-est%C3%A1-al-alza-en-indonesia/1083848> Consulta realizada: Diciembre 2018.

primero de ellos es que se obtiene un mayor ingreso económico para las familias, mejorando la calidad de vida de los hijos y permitiendo que tanto el padre como la madre se desarrollen profesionalmente, y el segundo, se busca conciliar la vida familiar y el trabajo involucrando a ambos progenitores en la crianza de los hijos coadyuvando también con las labores propias del hogar.

Visto lo anterior México perfila a nivel internacional como un país “promedio” en cuanto al otorgamiento de los derechos de maternidad y el avance de la igualdad laboral, esto gracias a que cada día hay más mujeres incursionando en la política y la toma de decisiones del país, lo que resulta en la promulgación de leyes más incluyentes, en contraste con países donde la ausencia de derechos de las mujeres ha generado condiciones de vida deplorables, de dependencia económica y donde la violencia hacia las mujeres es normalizada y el sistema jurídico poco ayuda para reducir estas situaciones.

En el siguiente apartado se hacen las propuestas de adición o reforma a la Ley Federal del Trabajo en el Título Quinto “Trabajo de Mujeres”, asimismo se hace referencia a la nueva Ley Federal del Trabajo publicada el 01 de Mayo de 2019, donde el cambio sustancial se realizó al procedimiento y en el Título respectivo únicamente se hicieron dos modificaciones, igualmente se adicionaron algunas fracciones en otros apartados enfocados a la protección de las trabajadoras.

PROPUESTAS DE ADICION O REFORMA A LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Del estudio realizado, a continuación se desprenden las siguientes propuestas de adición o reforma a la actual Ley Federal del Trabajo, principalmente en el Título referente al Trabajo de Mujeres, y a pesar de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 01 de Mayo de 2019 en la cual desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se da auge a los Sindicatos en un contexto que pretende ser integral y juzgar con perspectiva de género, en el Título respectivo a Trabajo de mujeres únicamente existen dos reformas, sin embargo se agregaron prerrogativas con la intención de proteger a las trabajadoras así como a otros sectores vulnerables de la población como son las personas con discapacidad o enfermos, las cuales se analizarán más adelante.

En el siguiente cuadro se muestra del lado izquierdo lo contenido en la Ley Federal del Trabajo y paralelamente la reforma sugerida, posteriormente se justificará dicha sugerencia.

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma Julio 2019.
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar</p>

<p>su estado psíquico y nervioso;</p>	<p>su estado psíquico y nervioso;</p> <p>En caso que persista el riesgo, la trabajadora debe ser reubicada a un puesto que pueda desempeñar de acuerdo al cargo que venía desempeñando, de tal manera que conserve el mismo salario, igualmente el patrón brindará los recursos materiales y técnicos necesarios para que desempeñe su trabajo, lo anterior se otorgará durante el período de gestación y durante los seis meses posteriores al nacimiento del menor.</p>
---------------------------------------	--

Sugerencia que se hace con la finalidad de salvaguardar la vida y la salud de la trabajadora encinta y del *nasciturus*, la reubicación se dará considerando las capacidades de la trabajadora y el puesto que desempeña, de tal manera que cuando sea reubicada perciba el mismo salario y desarrolle funciones conforme a su cargo, la reubicación al interior del centro laboral es con la finalidad de que la trabajadora conserve su empleo, y por otro lado que el patrón, al realizar movimientos de personal al interior del centro de trabajo evite procesos de contratación adicionales.

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma Julio 2019.
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de siete semanas anteriores y siete posteriores al parto. A solicitud expresa de la</p>

<p>trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p>	<p>trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cinco de las siete semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, o el descanso podrá ser de hasta diez semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En caso de alumbramiento múltiple y procurando la salud de la madre, el descanso postnatal se aumentara en dos semanas posteriores al parto por cada hijo nacido vivo y viable.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p>
---	--

En ésta fracción, se sugiere ampliar el periodo de descanso conforme lo establece el C-183, que si bien no está ratificado por nuestro país, son descansos mínimos que establece la OIT procurando la salud materna, siendo en total 14 semanas de descanso, al extender los periodos de descanso la trabajadora goza de más tiempo para recuperarse y acoplarse a su nueva vida como madre.

Ahora bien los descansos también podrán ampliarse a razón del número de hijos vivos y viables que tenga la trabajadora, pues los alumbramientos múltiples implican un mayor tiempo de recuperación y acoplamiento para la madre, por lo que se sugiere ampliar el descanso a dos semanas, por cada hijo vivo y viable con la presentación del certificado médico correspondiente.

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma Julio de 2019.
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)	Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)
II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;	II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de siete semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

Esta fracción adicionada con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, beneficia a la trabajadora y al hijo, en casos específicos como es la adopción y puesto que se otorga un descanso de seis semanas, se sugiere ampliar a siete considerando que los descansos prenatales y posnatales se aumentarían a siete semanas posteriores al parto.

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

- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se

encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

Es bueno que la ley contemple la posibilidad de ampliar los descansos por la imposibilidad de la trabajadora de regresar a su empleo.

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma de Julio de 2019
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo o podrán optar por desempeñar una jornada de medio o trabajo a domicilio, sí la naturaleza y la carga del trabajo así lo permite, durante el período señalado;</p>

Durante los primeros seis meses posteriores al nacimiento y si la naturaleza del trabajo lo permita, se sugiere reducir la jornada de trabajo a medio tiempo o la oportunidad de desarrollar el trabajo a domicilio, con la finalidad de que el menor se beneficie de los nutrimentos de la leche materna, pues como se mencionó en su momento dos reposos al día y la reducción en una hora la jornada son insuficientes para alimentar a un recién nacido.

Ley Federal del Trabajo Vigente
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p>

El período contemplado en ésta fracción, en conjunto con los periodos de descanso ampliados a catorce semanas, es decir, un total de cinco meses y medio aproximadamente, se considera un lapso de acoplamiento y recuperación suficiente para la mayoría de los casos.

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma Julio de 2019
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, en casos específicos y siempre que existan constancias o registros médicos de que la trabajadora se encontraba imposibilitada para incorporarse a su empleo, por tener a cargo el cuidado de su hijo enfermo o discapacitado, tendrá derecho a conservar su empleo o un puesto similar dentro del centro de trabajo hasta por tres años posteriores al parto, para lo cual recibirá la</p>

	capacitación y el adiestramiento respectivo considerando el tiempo que se ausentó de sus labores; y
--	--

Si bien un año se considera un tiempo suficiente para que la trabajadora regrese a su empleo, hay situaciones específicas que lo vuelven improbable, como cuando el menor presenta alguna discapacidad o alguna enfermedad que le impida desarrollarse comúnmente y requiera de atenciones médicas continuas, por lo que se sugiere adicionar que la trabajadora puede regresar a su empleo hasta tres años posteriores a la fecha de parto, siendo tres años un tiempo estimado pues en ocasiones el tener a cargo una persona discapacitada o enferma hace casi imposible desempeñar una jornada de ocho horas diarias, continuando con el estudio del articulado.

Ley Federal del Trabajo 2019
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)
IV. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Respecto a la fracción anterior se considera una disposición protectora de los derechos de las trabajadoras, además de las reformas de adición o modificaciones anteriores en éste punto se sugiere se agregue la siguiente fracción:

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma Julio de 2019.
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)	Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)
No hay correlativo en la actual ley federal del trabajo.	VIII. En caso de muerte de la madre después del parto, el descanso postnatal corresponderá al padre, en los mismos términos, previa

	presentación del acta de defunción correspondiente.
--	--

Ésta fracción es necesaria considerando que la tasa de mortalidad materna persiste en nuestro país, en caso de fallecimiento de la madre, los descansos se otorgarían al padre para que pueda cuidar del recién nacido.

Hasta aquí se sugieren las reformas al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo y que se relaciona principalmente con los descansos prenatales y postnatales de las trabajadoras. Continuando con el Título respectivo, a continuación el artículo 172 de la Ley Federal del Trabajo:

Ley Federal del Trabajo 2019	Proyecto de Reforma Julio de 2019.
Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.	Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos, sillas, sofás o sillones a disposición de las madres trabajadoras. Cuando los recursos económicos y la infraestructura se lo permita, los centros patronales contarán con una sala de lactancia, la cual contará con un baño, una tarja, un cambiador, sillones y camastros suficientes, en condiciones óptimas e higiénicas.

Se sugiere añadir el párrafo anterior pues sí bien la ley ya contempla que el patrón debe tener suficientes asientos o sillas, la realidad es que una silla no brinda comodidad ni privacidad al momento de lactar o cuidar de los hijos, éstas salas de lactancia proporcionarían comodidad, privacidad y tranquilidad a las trabajadoras y a sus hijos, con la finalidad de promover a lactancia materna

exclusiva durante los primeros seis meses de vida del recién nacido, dados los beneficios que proporciona y que se describieron en su momento.

Ahora bien, debido a que el presente estudio se realizó conforme a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y en el transcurso se expidió una nueva de Mayo de 2019, se hacen las siguientes precisiones respecto al Título Quinto, Trabajo de Mujeres mismas que se modificaron de la siguiente forma:

Ley Federal del Trabajo 2012	Ley Federal del Trabajo 2019.
<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p>	<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.¹¹⁷</p>
<p>NO HAY CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.</p>

¹¹⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, información y Análisis, Ley Federal del Trabajo disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf Consulta realizada: Mayo de 2019.

En este sentido es bueno que en la nueva Ley además de las modificaciones al procedimiento y darle auge a los sindicatos hayan incluido el articulado anterior que pretende brindar derechos iguales a los padres, sin embargo el cáncer no es la única afección que llegan a padecer los hijos y que por los cuidados que se requieren imposibilitan a los progenitores desempeñar su trabajo, por tanto la licencia beneficiaría más si se otorga a los padres que tengan a cargo algún hijo con una discapacidad o enfermedad grave, previa presentación de los certificados médicos correspondientes.

Ahora bien, a continuación analizaremos el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo así como su relación con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social y el servicio de guarderías.

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

Como se mencionó en su momento el Derecho de Guardería se encuentra limitado por lo que se sugiere que éste se otorgue a ambos progenitores en los términos siguientes:

Ley de Seguridad Social	Proyecto de Reforma Julio 2019
Artículo 205. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta	Artículo 205. Las madres y los padres asegurados así como los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de los hijos , tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en

Ley y en el reglamento relativo.	el reglamento relativo.
El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.	El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

El que ambos progenitores cuenten con éste derecho sería un paso a la igualdad que tanto se busca, involucraría también al varón en el cuidado y crianza de los hijos, y busca en todo momento el interés superior del menor.

Hay que mencionar que en la Ley Federal del Trabajo de 2019, que pretende juzgar con perspectiva de género y ponderando el principio de equidad atendiendo a los aspectos personales y trata de reivindicar a los grupos vulnerables se establecen las siguientes disposiciones específicamente en el Capítulo XV, De las Providencias Cautelares, artículo 857, fracciones III y IV, se establece lo siguiente:

“Artículo 857. El Secretario Instructor Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares. (...)

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del tribunal laboral existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley.

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el Tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos

fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten.

Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.”¹¹⁸

Estas disposiciones se consideran bien intencionadas, sin embargo hay que tener en cuenta que muchas de las trabajadoras no cuentan con Seguridad Social, por lo que los servicios médicos los cubren con sus propios ingresos, lo ideal sería que en caso de despido por embarazo se establezca una compensación económica extra para sufragar los gastos médicos en virtud de que no tiene un salario por el despido, esta compensación representaría una forma de resarcir la violación al derecho de igualdad laboral.

Para terminar hay que hacer referencia a que en Ley Federal del Trabajo de 2019 aborda el tema de la discriminación de género en las empresas, pues si bien existen disposiciones que prohíben la discriminación por razón de embarazo, género o sexo, las mismas resultan ineficaces pues los despidos por embarazo no han cesado, por lo que se considera atinada la reforma en los siguientes términos:

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: (...)

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso sexual.”¹¹⁹

Ésta disposición se considera valiosa, pues se presume que va encaminada a prevenir y erradicar los actos de discriminación que sufren principalmente las trabajadoras, siguiendo con el análisis de ésta reforma y en virtud de que se

¹¹⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis, Ley Federal del Trabajo disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf Consulta realizada: Mayo de 2019.

¹¹⁹ *Ídem*

establece un nuevo proceso bajo el cual se desarrollarán los juicios laborales, es necesario puntualizar que aquellos despidos con motivo de embarazo de tramitación especial, en la nueva reforma quedan exceptuados de agotar la instancia conciliadora, en los siguientes términos:

“Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria¹²⁰, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, raza, religión origen étnico o condición social;”¹²¹

Habría que ver en la práctica qué estrategia utilizarán los postulantes del caso en concreto para determinar qué tanto beneficia esta disposición a las trabajadoras y demás grupos considerados vulnerables, ya que la mayoría de estos casos se resuelven por convenio de las partes, tal como se refirió en la entrevista al Actuario Ricardo Antonio Meza Buendía¹²², y que en caso de no lograrse la misma les ahorraría tiempo para entrar de lleno a la audiencia de juicio.

Por cuanto hace a la audiencia de Juicio se desarrollará en los términos siguientes:

“Artículo 873-H.- La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes. El juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de

¹²⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, información y Análisis, Ley Federal del Trabajo disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf Consulta realizada: Mayo de 2019.

¹²¹ *Ídem*

¹²² Para mayor referencia ver páginas 50-52 del presente trabajo.

las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán; De igual forma, verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento según corresponda.

Artículo 873-I.- El Tribunal, abrirá la fase de desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:

I. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, deberá tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y

III. El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.”¹²³

Este procedimiento si bien se piensa instaurar para la resolución de conflictos obrero patronales sujetos a la regulación del artículo 123, apartado A, recoge algunos aspectos del procedimiento que se ventila ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la autoridad encargada de resolver conflictos entre Servidores Públicos y el Estado en su calidad de patrón, y que pretende concluir los juicios en un menor tiempo.

¹²³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaria General, Secretaria de Servicios Parlamentarios, Dirección General de Servicios de Documentación, información y Análisis, Ley Federal del Trabajo disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf Consulta realizada: Mayo de 2019.

Así también y como se mencionó anteriormente la Ley Federal del Trabajo de 2019 tiene un cambio sustancial para la ventilación de los juicios, por un lado se implementa un buzón electrónico¹²⁴ para consultar expedientes, lo que a largo plazo pretende reducir costos y tiempo en los juicios; se crea el Centro de Conciliación y Registro Laboral¹²⁵, dándole una mayor importancia al aspecto conciliatorio y que constituye un proceso en sí mismo, por lo que llegarán a Juicio solo aquellos casos donde no se logre la conciliación, hay que destacar que hasta antes de la Audiencia de Juicio el procedimiento es más técnico en virtud de que la demanda acompañada de las pruebas así como la contestación, las objeciones y las réplicas respectivas se realizan por escrito, de tal suerte que se pueda depurar el procedimiento tanto como sea posible.

Se espera que con la implementación de las nuevas tecnologías se abrevien los tiempos para concluir los procedimientos, igualmente que la presencia del juez en las audiencias permita una interacción más dinámica y se capacite ampliamente al personal del Tribunal Laboral para proporcionar atención sensible en los casos donde el despido sea por motivo de embarazo.

Mencionadas las propuestas de adición derivadas del estudio llevado a cabo, a continuación y siendo la parte final del presente trabajo se presentan las conclusiones obtenidas.

¹²⁴ Se asignará un buzón electrónico a las partes emplazadas a juicio quienes tendrán la opción de señalar que por ésta vía se realicen las notificaciones posteriores debiendo recabase acuse de recibido, con independencia las mismas serán notificadas por estrados o boletín. Artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, *Ídem*.

¹²⁵ Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Artículo 590-B.- Segundo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo, *Ídem*.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo, como se especificó en su momento, consistió en abordar la desigualdad y discriminación que enfrentan las mujeres en el trabajo, especialmente por razón de embarazo o su calidad de ser madre, concluyendo lo siguiente:

1. Las movilizaciones femeninas contra la violencia y desigualdad, entre hombres y mujeres, permearon en la creación de instrumentos y organismos jurídicos para la defensa y protección de los derechos de las mujeres, pues recordemos que éstas no contaban con garantías mínimas y que el antecedente más importante fue la huelga de costureras en Nueva York, misma que derivó en la celebración del Día Internacional de la Mujer, sin embargo para alcanzar la justicia social es necesaria una revalorización integral del papel femenino en la sociedad, para que de esta forma sean concebidas como sujetos de derecho en igualdad de circunstancias y oportunidades con los hombres.

2. La discriminación por razón de género o sexo prevalece en los centros de trabajo, muy a pesar de que nuestra Carta Magna, así como la Ley Federal del Trabajo las prohíben y establece sanciones, por lo que las normas resultan poco eficaces. Para lograr la correcta aplicación de las leyes es necesario implementar el carácter preventivo de actos discriminatorios a través de programas en los centros patronales haciendo partícipes a patrones y trabajadores, pues se debe garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

3. Es una realidad que en el caso de embarazo y durante el período de lactancia o tratándose de trabajadoras con cargas familiares como es el cuidado de hijos menores, discapacitados o enfermos el acceso al empleo se encuentra limitado, debido a los cuidados especiales que se requieren en éstos casos, lo que hace poco probable cumplir una jornada de trabajo, especialmente en aquellos casos donde las mujeres son madres solteras, en este contexto es que debe

fomentarse el trabajo a domicilio y la implementación del teletrabajo, para que las madres continúen desarrollándose profesionalmente, igualmente es necesario concientizar a las féminas de que convertirse en madres no es un impedimento para la superación personal y profesional, y pueden recurrir al emprendimiento y el autoempleo.

4. Para alcanzar la igualdad laboral y reducir la sobrecarga de trabajo a las mujeres al interior del hogar, en un plano más doméstico que profesional, es necesario brindar un trato igualitario e involucrar al varón en éste, incluyendo la crianza y educación de los hijos, a través del otorgamiento de licencias por paternidad más amplias y flexibles, atendiendo a las circunstancias particulares presentadas, así como el otorgamiento de derechos de guardería, ya que actualmente son derechos restringidos que violentan los principios de igualdad jurídica y no discriminación. La implementación de estos derechos valoran por igual el trabajo de hombres y mujeres, además de fomentar la presencia del padre en la vida de los hijos a temprana edad coadyuvando a su desarrollo.

5. La Ley Federal del Trabajo, si bien contiene prerrogativas encaminadas a la protección materna, no regulan situaciones relacionadas con derechos reproductivos y que inciden en materia laboral como lo son el aborto y la maternidad subrogada, que bien puede ser tema de un estudio a parte y que ha superado la legislación nacional, así como la de países más proteccionistas de la maternidad y con menores índices de discriminación.

6. Con el contenido de la Ley Federal del Trabajo de mayo de 2019, se espera reducir los despidos por embarazo así como agilizar aquellos juicios donde no se llegue a una conciliación, igualmente se espera prevenir y erradicar los actos de discriminación con la aplicación de los protocolos establecidos en el artículo 132, fracción XXXI, así como la implementación de una compensación a modo de resarcir el daño causado en los casos donde se acredita el despido por motivo de embarazo, por tratarse de la afectación de un derecho fundamental.

“ANEXOS”

Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- A) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- B) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- C) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- D) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- E) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- F) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el

sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá

denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(A) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(B) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores

del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- (A) La legislación nacional;
- (B) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (C) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- (D) La acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

(A) Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(B) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(C) Los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;

(D) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto,

los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá

denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(A) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(B) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a

categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.
5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones

pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- (a) Esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- (b) Se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

MESOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. ARIAS PURÓN, Ricardo. Conceptos Jurídicos Fundamentales, Ed. Patria, México, 2012, 343 pp.
2. DE BUEN LOZANO, Néstor. Manual De Derecho De La Seguridad Social. Porrúa. México, 2006, 1000 pp.
3. CANO VALLE, Fernando [y otros], Derechos de las Personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, 150 pp.
4. CARNELUTTI, Francesco. Consultado en “Revista de la Facultad de Derecho de México”, en el artículo Persona Física, Persona Moral o Jurídica y Personalidad en materia Mercantil, presentado por Elvia Araceli Quintana Adriano, TOMO LXVIII, Núm. 271 (Mayo-Agosto 2018), UNAM, 623 pp.
5. CARBONERO GAMUNDÍ, María Antonieta, Entre Familia y Trabajo, Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina, Editorial Homo Sapiens, Rosario, Argentina, 2007, 256 pp.
6. ESCOBAR, Guillermo. Derechos de la Mujer, II Informe sobre Derechos Humanos, Editorial Trama, 2004, 446 pp.
7. HERNÁNDEZ RAMÍREZ, Adriana, Estabilidad Laboral Reforzada Mujeres en Estado de Embarazo, Editorial UniAcademiaLeyer, Bogotá, Colombia, 2016, 197 pp.
8. GAMBOA MONTEJANO, Claudia. (Coordinadora) Derechos De La Maternidad, Congreso de la Unión, México, 2008, 101 pp.
9. KRUCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social, UNAM-IIJ, México. 2014, 301 pp.
10. KRUCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derechos de las Mujeres Trabajadoras, UNAM-IIJ, México, 2000, 102 pp.
11. LAHERA FORTEZA, Jesús, Tiempo de Trabajo y Conciliación Familiar, Bomarzo. España. 2008, 151 pp.

12. MATA PIZAÑA, Felipe, Garzón Jiménez, Roberto, Derecho Familiar y sus Reformas más recientes a la legislación del Distrito Federal, Revista Mexicana de Derecho, Núm. 9, México, 2007, 56 pp.
13. MENDIZABAL BERMUDEZ, Gabriela, Análisis Comparativo de las Prestaciones de Seguridad Social por Maternidad. UNAM-IIJ, México, 2006, 116 pp.
14. MORENO-BONETT, Margarita (Coordinadora), El Estado Laico y los Derechos Humanos en Mexico: 1810-2010, Tomo II, UNAM-IIJ, México, 2012, 532 pp.
15. PAIZ TEJADA, José (Coordinador), Mortalidad Materna, Ed. Alfíl, México, 2013, 128 pp.
16. PEREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Las Jóvenes Mexicanas: Un Estudio General con Base en el Informe de México para la IV Conferencia Mundial Sobre La Mujer, Boletín Mexicano De Derecho Comparado, México. 2002, 40 pp.
17. PEREZ CONTRERAS, María de Montserrat, Derecho de familia y sucesiones, UNAM-IIJ, 2016, 257 pp.
18. PORTUGAL, Ana María Movimiento Feminista en América Latina y el Caribe. Balance y perspectivas, Ed. Isis Internacional de las Mujeres, 1986, 122 pp.
19. TEPICHIN, Ana María, Tinat, Karine, coordinadoras, Los grandes problemas de México, Tomo III, Relaciones de Género, Ed. Colegio de México, Ciudad de México, 2010, 318 pp.

LEYES CONSULTADAS

1. CÓDIGO CIVIL FEDERAL
2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 2012
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 2019
5. LEY GENERAL DE DESARROLLO SOCIAL

6. LEY DEL SEGURO SOCIAL
7. REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CIBERGRAFIA

1. FLORES CASTILLO, Adriana, Leona Vicario: Mujer, Fuerza y Compromiso en la Independencia de México, IJ-UNAM. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2918/10.pdf>
2. PATIÑO Y SOUZA, José Pablo, Artículo La equidad y la justicia actual en México de la Revista Cultura Jurídica, Número 1, diciembre de 2010-febrero de 2011, Edita Facultad de Derecho de la UNAM, Disponible en: [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ\(Art_9\).pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ(Art_9).pdf)
3. SÁNCHEZ SALAZAR, Xilonen, Artículo La mujer mexicana y el Derecho al Trabajo, Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2007, Disponible en: <http://ajdtssgc.org/2007/11/07/la-mujer-mexicana-y-el-derecho-al-trabajo/>
4. TÉLLEZ, Julio, Teletrabajo, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
5. VELARDE SANTIBÁÑEZ, Víctor López. Daños punitivos o el atinado re entendimiento de la corte del daño moral, Revista Nexos, Agosto 2017, disponible <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=6798>

PAGINAS OFICIALES CONSULTADAS

1. <https://www.cndh.org.mx>
2. <https://www.conapred.org.mx>
3. <https://www.ilo.org>
4. <https://www.inegi.org.mx>
5. <https://www.unicef.org>
6. <http://www.unwomen.org>

7. <https://www.scjn.gob.mx>

CONFERENCIA.

Oikión Solano, Verónica, El Frente Único Pro Derechos de la Mujer, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2015, disponible en: https://inehrm.gob.mx/es/inehrm/Frente_Unico_Pro-Derechos_de_la_Mujer.

DICCIONARIO

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo V, Ed. Porrúa, IIJ-UNAM, 2004, 440 pp.