UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Ciencia y Tecnología
Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL

T E S I S

Que para obtener el grado de:

MAESTRÍA EN DERECHO

Presenta:

LIC. DARLENE MARÍA FUNES BAILÓN

DIRECTORA DE TESIS
DRA. BRENDA TUFIÑO GÓMEZ

CODIRECTORA DE TESIS
DRA. CLARA ELIZABETH SOTO CASTOR

PROFESORAS INVESTIGADORAS DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADAS C. DE LA FDYCS DE LA UAEM.

Cuernavaca, Morelos. Septiembre 2026

Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

Sistema Nacional de Posgrados

ESTA TESIS SE REALIZÓ CON EL APOYO SECIHTI EN EL PROGRAMA EDUCATIVO DE MAESTRÍA EN DERECHO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS

CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL

Agradecimientos

Agradezco a la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y la Universidad Autónoma de Guerrero por todo el apoyo otorgado para la obtención del grado de maestría en derecho.

Con la misma intención, agradezco al Comité revisor de tesis compuesta por la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez, Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado, Dr. Emmanuel López Pérez, Mtro. Antonio de Jesús Guevara Mendoza, muchas gracias por todo su apoyo, observaciones y el tiempo invertido para poder culminar el presente trabajo de investigación.

Especialmente Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez; por su entrega, compromiso y constancia inquebrantable que me permitió forjarme acorde a los lineamientos éticos que toda persona postulante a un posgrado debe concebir.

Del mismo modo tengo presente a la Dra. Clara Elizabeth Soto Castor; infinitas gracias por su paciencia, por su amor a la investigación y su experiencia profesional que me permitieron continuar en esta ardua labor, ya que sin su auxilio me habría sentido perdida.

A mi directora de tesis la Dra. Brenda Tufiño Gómez; le presento una inmensa gratitud por su profesionalismo, rectitud, entrega y compromiso con la investigación, por su ejemplo de catedra y por compartirme su visión con el derecho laboral, su amor a la justicia y su perspectiva en derechos fundamentales para los grupos mayormente vulnerables, lo que me permitió admirarla como mujer y madre trabajadora habiendo formado una parte importante en mi red de apoyo que me permitió alcanzar una de las metas más soñadas desde la niñez.

Dedicatoria

A Martha Bailon;
quien me acompaño en esta vida
siendo su mejor ejemplo de
mujer, madre y persona trabajadora.

A mi esposo;
Gracias por ser y estar
en todos mis sueños

A mis hijos Ana y Jared;
Son mi fortaleza más grande
que inspiro construir esta tesis.
Anhelando en conciencia contribuir a su futuro,
una vida profesional en conciliación con el amor a su familia.

En Memoria de Roberto De Jesús Funes Hernández, llevare siempre tu luz conmigo papá.

GLOSARIO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

BOE	Boletín Oficial de España
CBDP	Convención Belem do Para
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CGT	Carga Global de Trabajo
CIDH	Corte Interamericana de los Derechos Humanos
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
ECP	Estadística Continua de Población
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ENSN	Encuesta Nacional de Salud y Nutrición
ENUT	Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo
EPA	Encuesta de Población Activa
EUM	Estados Unidos Mexicanos
FCI	Formula Comercial Infantil
IMCO	Instituto Mexicano para la Competitividad
INE	Instituto Nacional de Estadísticas

INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INM	Instituto Nacional de las Mujeres
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGAMVLV	Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LME	Lactancia Materna Exclusiva
LMP	Lactancia Materna Predominante
LSICEUJ	Ley del Sistema Integral de Cuidados para el Estado de Jalisco
LGS	Ley General de Salud
LSS	Ley del Seguro Social
MOPRADEF	Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
NNA	Niñas, Niños y Adolescentes
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
PIDESC	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PIDESCA	Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales
RAE	Real Academia Española
RC	República de Chile
RE	Reino de España

UE	Unión Europea
UECM	Unión Europea, Chile y México
UNICEF	Naciones Unidas para la Infancia

GLOSARIO DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1	Triple Jornada Laboral de las Madres Trabajadoras
Figura 2	Comparativa en el Marco Legal para el Avance de las Políticas de Conciliación Laboral que ofrece el RE, la RC contra los EUM a Favor de la Protección en la Salud Mental de las Madres Trabajadoras
Tabla 1	De los Trastornos Mentales, Conductuales y del Neurodesarrollo
Tabla 2	De la Propuesta de Reforma para la Homologación de Permisos de Paternidad y Maternidad en la LFT
Tabla 3	De la Propuesta de Reforma para el Reconocimiento del Permiso de Lactancia para Padres Trabajadores en la LFT

INDICE

INTRODUCCIÓN DE INVESTIGACIÓN 1

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO 7

INTRODUCCIÓN 7

1.1 Concepto de Derecho 9

1.1.1 Derecho Social 12

1.1.1.1 Derechos Sociales 15

1.2 Derecho del Trabajo 18

1.2.1 Trabajo 20

1.2.1.1 Riesgos de Trabajo 24

1.2.1.2 Riesgos Psicosociales 27

1.2.2 Condiciones Laborales 32

1.2.2.1 Jornada de Trabajo 35

1.2.2.2 Vacaciones 40

1.2.2.3 Días de Descanso 42

1.2.3 Teletrabajo 45

1.2.4 Personas Trabajadoras 47

1.2.4.1 Mujer Trabajadora 49

1.2.5 Madres Trabajadoras 53

1.3 Derecho a la Salud 57

1.3.1 Salud 61

1.3.1.1 Salud física 63

1.3.1.2 Salud Mental 67

1.3.1.3 Salud Social. 69

Cierre del Primer Capítulo del Marco Conceptual del Lenguaje Denotativo Sobre las Condiciones Laborales de las Madres Trabajadoras en México 71

CAPÍTULO II

CRONOLOGÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS A NIVEL MUNDIAL Y EN MÉXICO 74

INTRODUCCIÓN 74

2.1 Orígenes de la Incursión de las Mujeres en el Mundo Laboral a Nivel Mundial 77

2.1.1 La Revolución Industrial 78

2.1.2 La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano 82

2.1.3 El Tratado de Versalles 88

2.1.4 Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo y su Influencia en los Estados Parte. 89

2.1.4.1 Estados Unidos 92

2.1.4.2 España 93

2.1.4.3 Colombia 95

2.2 Lucha y Conquista de los Derechos Laborales en México 96

2.2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y el Porfiriato 97

2.2.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 101

2.2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931 104

2.2.4 Ley de Seguro Social de 1943 106

2.2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970 108

2.2.6 Ley del Seguro Social de 1973 109

2.3 Condiciones Laborales Vigentes 113

2.3.1. A favor de Todas las Personas Trabajadoras 117

2.3.2. A favor de las Mujeres 123

2.4 Atención de la Salud Mental 133

2.4.1. A favor de las Personas Trabajadoras 134

2.4.2. A favor de las Mujeres Trabajadoras 138

2.4.3. A favor de las Madres Trabajadoras 140

Cierre del Segundo Capítulo de la Cronología de las Condiciones Laborales para las Madres Trabajadoras a nivel Mundial y en México 143

CAPITULO III

MARCO COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS NORMATIVOS EN MATERIA DEL DERECHO DEL TRABAJO PARA LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN EL REINO DE ESPAÑA, LA REPUBLICA DE CHILE Y LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 147

INTRODUCCIÓN 147

3.1 Reino de España 150

3.1.1 Marco Sociodemográfico del Reino de España 150

3.1.2 Normativa aplicable al Reino de España 155

3.1.2.1 Constitución Española 159

3.1.2.2 Estatuto de los Trabajadores 162

3.1.2.3 Normativa Especial para las Condiciones Especiales de las Madres Trabajadoras 169

3.1.2.4 Normativa Específica en Atención a la Salud Mental 171

3.2 República de Chile 173

3.2.1 Marco Sociodemográfico de la República de Chile 173

3.2.2 Estructura de la Normatividad Chilena 176

3.2.2.1 Constitución Política de la República de Chile 178

3.2.2.2 Código del Trabajo 180

3.2.2.3 Normativa Especial para las Condiciones Especiales de las Madres Trabajadoras 189

3.2.2.4 Normativa Específica en Atención a la Salud Mental 192

3.3 Estados Unidos Mexicanos 194

3.3.1 Marco Sociodemográfico de Los Estados Unidos Mexicanos 194

3.3.2 Estructura de la Normatividad Mexicana 196

3.3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 198

3.3.2.2 Ley Federal del Trabajo 200

3.3.2.3 Normativa Especial para las Condiciones Especiales de las Madres Trabajadoras 205

3.3.2.4 Normativa Específica en Atención a la Salud Mental 208

3.4 Análisis Comparativo Supranacional, Nacional y del Impacto Normativo en España, Chile y México 210

Cierre del Tercer Capítulo del Marco Comparativo de los Sistemas Normativos en Materia del Derecho del Trabajo para las Condiciones Laborales de las Madres en el Reino de España, la Republica de Chile y los Estados Unidos Mexicanos 216

CAPITULO IV

FORMULACIÓN DE PROPUESTAS EN ATENCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN 219

INTRODUCCIÓN 219

4.1 Problemática que Repercute en la Salud Mental de las Madres Trabajadoras por Falta de Condiciones Laborales más Equitativas en México 221

4.2 Lineamientos para la Formulación de Propuestas 227

4.2.1 Ámbito de Concientización Social 230

4.2.1.2 Promover Acciones Equitativas para Lograr Alcanzar una Igualdad de Género en las Responsabilidades de la Vida Privada (Cuidados del Hogar y la Crianza) 239

4.2.1.3 Priorización del Autocuidado 241

4.2.1.4 Necesidad de Auxilio Profesional en las Diversas Áreas de la Salud 245

4.2.2 Ámbito Legal Interno 248

4.2.2.1 Homologar el Permiso de Paternidad y el Permiso de Maternidad en la Ley Federal del Trabajo 250

4.2.2.2 Permisos de Lactancia para Padres Trabajadores 254

4.3 Obligación de cuidados subsidiados por parte del Estado Mexicano ... 260

4.4 Conclusiones 263

Fuentes de Consulta 1

INTRODUCCIÓN DE INVESTIGACIÓN

A nivel internacional en México se ha logrado observar en diversos estudios estadísticos que las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, conservando esta forma de vida por tradiciones e ideales que se han ido asignando como el deber ser de un género. Estos roles en consecuencia construyen planos desiguales para todas las personas pues establecen expectativas que se perpetuán a través de la familia, la educación e instituciones y que repercuten dentro de una sociedad al no generar condiciones igualitarias.

Pudiendo caracterizar a esta composición socio-política como un sistema patriarcal que limita un trato de igualdad entre las mujeres y los hombres, afectando áreas como el ámbito laboral, las oportunidades económicas y repercutiendo en sus derechos a una adecuada salud física, mental y social.

Este tipo de sistema social se fue distinguiendo por inclinar las cargas familiares y de cuidado del hogar a las mujeres, sin embargo, las mujeres que maternan al estar delimitadas al cumplimiento del trabajo doméstico, se ven mayormente afectadas si cuentan con una jornada laboral remunerada y al mismo tiempo tienen a cargo la crianza, educación y cuidado de niñas, niños y adolescentes, limitando un adecuado desarrollo personal y competitivo para los aspectos profesionales, económicos y laborales.

Al respecto sobre esta problemática desde una doctrina económica, en el año 2023 la Real Academia Sueca de Ciencias Económicas, concedió el premio Novel[1]

[1] Cfr. UNAM Global revista, *Claudia Goldin es galardonada con el premio nobel de economía 2023, global revista, México, 2023, en*: *https://unamglobal.unam.mx/global_revista/claudia-goldin-es-galardonada-con-el-premio-nobel-de-economia-2023/* consultado el 04 de abril de 2024

a la investigación: "*Carrera y familia: el viaje de las mujeres hacia la equidad a lo largo del siglo*" hecha por Claudia Goldin, en la que se recaudan datos de más de 200 años[2], donde la economista describe la participación de las mujeres en el mercado laboral de los Estados Unidos.

Su investigación destaca como las mujeres trabajadoras a lo largo de la historia, vienen intentado equilibrar su profesión con su vida familiar, reconociendo los factores clave de las diferencias de género que existen en este tipo de sociedades con principios patriarcales, ya que a causa del trabajo hibrido que realizan en su mayoría las mujeres se presentan características de disparidad por razones de sexo.

En la teoría de Claudia Goldin se abundan los argumentos entorno a la problemática socio-económica propiciada por la disparidad de oportunidades hacia las mujeres, defendiendo lo siguiente;

> Women are disproportionately on call at home. Women work at home more than twice the number of hours that men work, because women are disproportionately affected by that, that anything that changes the amount of time that they spend lees with children, would be to their advantage…[3]
>
> Las mujeres están desproporcionadamente pendientes del hogar, ya que las mujeres trabajan en el hogar más del doble de las horas que trabajan los hombres y como las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por ello, cualquier cosa que cambie la cantidad de tiempo que pasan con los niños, sería una ventaja para ella…

A pesar de que gran parte de esta investigación se ve enfocada a describir los factores condicionantes de las brechas de género en el mercado laboral de

---

[2]Cfr. BBC NEWS MUNDO, *premio nobel de economía para la estadounidense Claudia Goldin por sus estudios de la mujer en el mercado laboral*, 9 de octubre de 2023, en: *Premio Nobel de Economía 2023: premian a la estadounidense Claudia Goldin por sus estudios de la mujer en el mercado laboral - BBC News Mundo*, consultado el 18 de marzo de 2024

[3] Entrevista con Claudia Goldin, Premio Fronteras del Conocimiento en Economía, YouTube, fundación BBVA, 28 de marzo de 2019, en: *https://youtu.be/n3tbgbyClWc,* consultado el 18 de marzo de 2024

Estados Unidos, fue competente nombrarla en nuestra investigación con respecto, a la metodología de investigación y comprobación que se utilizó para recabar fundamentos históricos de referencias en la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, ya que evidencia la falta de flexibilidad que existen en las jornadas de trabajo para las madres trabajadoras.

Que, en nuestro caso, en México las madres trabajadoras han continuado sobreviviendo a una mala distribución de las tareas dentro del hogar mientras tienen a su cargo las responsabilidades familiares que limitan conciliar su trabajo remunerado, con su vida privada y desarrollo personal.

Por lo que nos planteamos como objetivo general de nuestra investigación poder proponer una reforma integral dentro del ordenamiento legal interno en materia laboral que considere los factores limitantes para el desarrollo y desempeño profesional y laboral de las madres trabajadoras, donde sea posible implementar condiciones laborales que acepten jornadas de trabajo flexibles y que de igual manera se logre dar cumplimento a las cargas laborales que les sean asignadas.

Sin embargo, a lo largo de nuestra investigación se tuvieron que abordar aspectos culturales que propiciaban a normalizar conductas de violencia en contra de las mujeres y no solo ser una causa a falta de aspectos normativos, sino que resultó ser un abordaje en conjunto por parte de normas sociales y legales que ha ido afectando a groso modo su salud mental, por lo que, debido a nuestro objetivo general, se debió proteger desde ambos aspectos.

Pudiendo aplicar de esta forma, los tipos de modalidades que coadyuben en la prevención de riesgos psicosociales y enfermedades mentales que mayormente padecen las madres mexicanas con triple jornada laboral. Por consiguiente, buscamos alcanzar una igualdad sustantiva por los medios de solución equitativos para las mujeres trabajadoras.

Esto solo fue posible primeramente gracias a la construcción del primer capítulo, donde se abordaron los conceptos principales que atendieron a la construcción de nuestra postura de investigación con relación a las condiciones laborales de las madres trabajadoras y de la afectación que estas causan en su salud mental, a fin de que se generara un análisis más entendible sobre los temas que se abordaron.

Posterior en el segundo capítulo se logró recabar un estudio de los hechos históricos más relevantes que fueron asociados a las condiciones de trabajo de las madres en México, pudiendo abordar antecedentes a nivel internacional e internos que sirvieron para conceder las causales y/o justificaciones con respecto a la realidad actual que se promueve por la legitimación laboral.

De modo que encontramos una corriente sistemática que invisibiliza el esfuerzo y trabajo no remunerado de las mujeres que por causas de genero han realizado durante mucho tiempo atrás, lo que conllevo a un hartazgo por parte de los grupos menos privilegiados del Siglo XIX, brindando un análisis en ligación al tema de la falta de atención por parte del Estado y las instituciones encargadas de proteger la salud mental de las madres trabajadoras.

En cuanto al objetivo específico de nuestro tercer capítulo, nos permitimos realizar una comparación sociodemográfica del Reino de España, la Republica de Chile y los Estados Unidos Mexicanos. Una vez que recabamos nuestros datos generales de cara territorio, nos adentramos al estudio de los sistemas jurídicos internos en materia de los derechos laborales con el principal propósito de estudiar las condiciones de trabajo conciliadoras de su vida privada y pública que presentan las madres trabajadoras.

Mismo estudio nos ofreció fortalecer nuestras estrategias de auxilio jurídico con el objetivo de orientar la generación de una propuesta de reforma integral para

los ordenamientos legales en materia del derecho del trabajo, mediante el estudio de los factores socioculturales que atañan la salud mental de las madres trabajadoras con el fin de adquirir condiciones laborales más justas y equitativas, que minimicen las enfermedades psicosociales a las que este grupo vulnerable se encuentra expuesto, salvaguardando con perspectiva de género, la salud mental y la calidad de vida de nuestro sujeto protegido.

Por consiguiente, en nuestro cuarto capítulo se establecieron los aspectos sociales y normativos que pueden proteger la calidad de vida y el derecho a la salud de las madres trabajadoras, partiendo de la formulación de propuestas de solución que abarcan nuestra atención desde la idoneidad en una concientización social direccionada y en reformas a la Ley Federal del Trabajo que puedan prevenir los riesgos psicosociales y enfermedades mentales que padecen las madres trabajadoras, con el fin de servir de orientación oportuna, a la creación de políticas públicas y reformas en los ordenamientos legales relacionados con las condiciones del trabajo remunerado.

Finalizando en la última parte de nuestro capítulo cuarto, con una recaudación de nuestras conclusiones generales, mismas que han sido proporcionadas de una forma deductiva con respecto a el análisis del estudio de nuestra investigación.

PRIMER CAPÍTULO DEL MARCO CONCEPTUAL SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO

CAPÍTULO I:

MARCO CONCEPTUAL SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO

SUMARIO: INTRODUCCION, 1.1Concepto de Derecho, I.1.1 Derecho social, 1.1.1.1 Derechos sociales, 1.2 Derecho del trabajo, 1.2.1 Trabajo, 1.2.1.1 Riesgo de trabajo, 1.2.1.2 Riesgos psicosociales, 1.2.2 Condiciones laborales, 1.2.2.1 Jornada de trabajo, 1.2.2.2 Vacaciones, 1.2.2.3, Días de descanso, 1.2.3 Teletrabajo, 1.2.4 Personas trabajadoras, 1.2.4.1 Mujer trabajadora 1.2.5 Madre trabajadora 1.1.3 Derecho a la Salud, 1.1.3.1 Salud 1.1.3.1.1 Salud física, 1.1.3.1.2 Salud Mental, 1.1.3.1.3 Salud Social.

INTRODUCCIÓN

En México, las mujeres representan un cincuenta y dos por ciento de la población total, sin embargo, no existe esa representatividad en los espacios de poder. La ministra consejera de la judicatura federal de México, Lilia Mónica López, pronuncia ante esta problemática que las mujeres enfrentamos dobles jornadas con el trabajo y nuestras familias, siendo este un factor de desigualdad tanto social como en materia laboral.

Puesto que esta disparidad en la repartición de labores domésticas, así como también de los cuidados de los niños y ancianos, coloca a las madres trabajadoras en un grupo vulnerable por la discriminación a causa de los estereotipos impuestos dentro de la sociedad mexicana.

En este contexto, nos amparamos al derecho social, en la lucha constante por la justicia social, la igualdad sustantiva y la equidad de género, que se ha visto incluida en diferentes sectores sociales, traduciéndose fundamentalmente en reformas de leyes, normas y reglamentos, que coadyuven al principio de no

discriminación a grupos vulnerables, creando condiciones más equitativas y justas, que coadyuven a mejorar su calidad de vida.

Para ello en nuestra tesis, desarrollaremos en nuestro primer capítulo los conceptos necesarios que permitan cubrir con el objetivo de este, que es desentrañar las principales acepciones que atiendan a la postura de nuestra investigación.

Esta simbología gramática representara el significado teórico que requeriremos con relación en las condiciones laborales de las madres trabajadoras, a fin de que sirvan para conocer el análisis con respecto a la realidad actual, que concierne a la legitimación.

Entre las técnicas de investigación que utilizaremos en nuestra metodología deductiva, serán la elección de las palabras básicas que confieren a la composición teórica de nuestro tema de tesis.

Posterior realizaremos la selección de los conceptos generales, que abarquen desde su etimología del vocablo, para continuar con nuestro análisis, se incluirán los conceptos jurídicos, normativos en materia de derecho constitucional, laboral e internacional, con fin de dar exactitud y certeza legal a la situación actual y de relevancia en temas que abrazan la originalidad de nuestro tema.

Para finalizar desentrañaremos cada uno de los términos enlistados, con conceptos doctrinarios, esto con el fin de fundamentar la expresión lingüística y socialmente aceptada, que propiamente compete a el análisis de nuestra investigación, sin otro motivo más que aquel que sea el de lograr disponer de las herramientas analíticas que coadyuben a la construcción de las definiciones propias que utilizaremos a lo largo del desarrollo de la tesis.

1.1 Concepto de Derecho

Desde la etimología del derecho, en latín, *directus* es el adjetivo de recto, directo, perpendicular, siendo un participo del verbo *dirigere*[4]*,* que se entiende como un sinónimo de los verbos enderezar, alinear, dirigir, guiar*,* estos mismos participes son incorporados al paradigma verbal-conceptual, según la RAE es el *conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva*[5]*,* refiriéndonos a este conjunto de principios, como una guía para los lineamientos en que se reconocen las causas de orden y justicia que regulan las acciones y ejercicios que conllevan el comportamiento humano, siendo participe de una sociedad en general.

Agregando a lo anterior, de acuerdo con la definición extraída del diccionario jurídico en línea, en México el Derecho se distingue en dos aspectos jurídico-conceptuales que encuentran relación entre sí, el primero, se presume de la siguiente manera;

> Conjunto de normas y principios que una sociedad adopta para darle orden a la vida social. Estas normas buscan alcanzar ideales de justicia, orden y equidad, y son implementadas por el Estado, que ejerce el monopolio de la fuerza legítima. De esta manera, el Derecho es la pieza de la sociedad que sostiene la convivencia pacífica y justa de una comunidad[6].

De modo que para alinear las normas y principios que logren solventar y/o responder a las diferentes necesidades que las sociedades requieren, se conserva

---

[4] Cfr. Borraguin Diaz, Jesus, *De nuevo sobre el concepto etimológico del derecho*, universidad de Hueva, Derecho y Conocimiento, vol 1, pag.304 en: *https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1550/b1205755.pdf* consultado el 24 de abril de 2024

[5]Diccionario de la real academia española, *derechos*, real academia española, actualización 2023, en: *https://dle.rae.es/derecho* consultado el 24 de abril de 2024

[6]Conceptos jurídicos, Derecho, México, conceptosjurídicos.com, en: *https://www.conceptosjuridicos.com/mx/derecho/,* consultado el 24 de abril de 2024

el privilegio del Estado para efectuar un poder legítimo en su estructura legislativa, así la definición anterior refiere y describe esta acción como el *monopolio de fuerza legitima*. Por otro lado, se encuentra relacionado a su segundo aspecto del Derecho como una disciplina, ya que más allá de ser considerado como un cúmulo de normas, es considerada una ciencia social, encargada de *examinar, interpretar y estructurar este conjunto de normas y principios*[7].

Es entonces, que se concentra una estructura prediseñada por más elementos que conforman una unanimidad, en este supuesto, confiere uno de los elementos principales a nuestros representantes del poder legislativo encargados de crear, decidir y hacer las leyes, que estructuran el sistema legal, resultando un elemento fundamental para el diseño de legislaciones, normas y decretos que estructuran el ordenamiento formal de Derecho en nuestra nación.

En coadyuvancia con los estudiosos de la materia, que somos todos aquellos pertenecientes al gremio del derecho: los abogados, jueces, magistrados y ministros que damos interpretación a estas leyes, normas y decretos, por lo que no necesariamente puede considerarse como un monopolio, sino más una estructura colectiva de los poderes que rigen al estado de Derecho, en principio con la supremacía constitucional, los tratados internacionales y además convenios que para su efectividad, se brinda el amparo al poder judicial de la federación que conlleva la función de juzgar aquellos que no den cumplimiento a las leyes, normas y al debido proceso.

Mas aun, visto desde la doctrina iuspositivista, el derecho se define únicamente por medio de su formalidad legitimada, pues es materializada en normas y leyes, que según García Máynez *el Derecho Positivo, por el hecho de su positividad, esto es, de emanar de una voluntad soberana*[8], es justo por lo que entendemos, que para el iuspositivismo el derecho emana esencialmente de un

---

[7] Idem

[8]Marcone, Julieta, *Hobbes: entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo*, año 1, numero 2, junio, 2005, pag.128 en: *Hobbes entre el iuspositivismo e ius naturalismo Julieta Marcon.pdf* consultado el 24 de abril de 2024

procedimiento formal, en aquellos estatutos por parte del Estado que valida su contenido en la ley, generado por el único objetivo de hacer valer y ejercer lo que es justo por la norma en la sociedad.

Sin embargo, en lo que concierne para nuestra investigación, el derecho emana más allá de lo formal, ya que este, depende históricamente del tiempo y del espacio en que cada estado se desarrolla, es por ello, que se adoptará una doctrina *iusrealista,* partiendo de una filosofía más amplia con respecto a que se comprende al derecho como una *ciencia social empírica*[9] que ocupa un estudio analítico principalmente basándose en la realidad humana, así lo describe Imer Flores:

> La ciencia del derecho se debe ocupar fundamentalmente del ser de la conducta humana entendida como un conjunto de fenómenos o hechos eficaces o reales, y no de las normas formales o vigentes ni de los valores justos o naturales. Por lo tanto, para el derecho como objeto de estudio no son las normas ni los valores sino los hechos.[10]

Por lo que se considera su filosofía aplicada al método analítico que se construye tras la observancia de los hechos y fenómenos sociales que emanan de la conducta que desarrolla la persona sobre la norma, pero no descalifica la importancia del iuspositivismo sino, que en colectividad del estado de derecho y el hecho social, se da cumplimiento a normas más efectivas y se estudia a aquellas que ya no son requeridas o funcionales, puesto que depende del propósito de generar un buen uso de estas, a las necesidades o fenómenos sociales que se presenten.

Por lo que, para fines de esta investigación, se denomina al derecho como aquellos principios legales que son adoptados en la estructura de las normas, leyes e instituciones encargadas de hacer valer el ordenamiento

---

[9] Nos referimos de este modo al conjunto de diciplinas que estudian el comportamiento humano como se reconocen a la sociología, la psicología y la antropología.

[10] Flores Mendoza, Imer Benjamín, *La concepción del derecho en las corrientes de la filosofía jurídica*, revistas jurídicas, UNAM, México, 1 enero de 1997, archivo en formato pdf, descargable en: *https://doi.org/10.22201/iij.24484873e.1997.90.3509*, pág. 19 de 36, consultado el 24 de abril de 2024

jurídico, más allá de un monopolio del poder, al que refiere el autor antes citado, es un poder colectivo tripartita, conformado por los administradores que crean las leyes, los interpretadores jurisconsultos de ellas y los encargados de juzgar a los que incumplen las leyes, de acuerdo a la forma más justa de control y al régimen del comportamiento humano, que se desenvuelve de manera particular y colectivamente en sociedad.

1.1.1 Derecho Social

Para comenzar a comprender la conceptualización del Derecho Social, es importante para nuestra investigación adentrarnos un poco a la construcción de este, pues, el surgimiento de esta rama en el Derecho determina la protección de los derechos fundamentales para los grupos de personas más vulnerables en una sociedad.

Sobre su avistamiento a nivel internacional el derecho social surgió tras los estragos sociales que la segunda guerra mundial contrajo, en este margen de temporalidad histórica, surge la declaración universal de 1948, en la que se suministra el principio de no discriminación[11], aportando la base principal que propicio el derecho al bienestar de todas las personas, sin hacer alguna distinción que pudiera propiciar diferencias entre los tratos y condiciones para las clases sociales que dividen a los grupos más y menos privilegiados dentro de una sociedad.

Sin embargo, fue una lucha constante de sobrevivencia por parte de los grupos más vulnerables, ya que el hecho de no hacer visible la situación de discriminación y/o diferencia de clase social, no significa que no existiera.

En vista a la existente pronunciación de una insistencia social de clases, Margarita Luna conceptualiza al Derecho Social como el conjunto de derechos que

---

[11] Jensen Steven, Walton Charles, *Hacia una nueva historia de los derechos sociales*, Open Global Rights, 7 de abril de 2022, en: *https://www.openglobalrights.org/moving-towards-a-new-history-of-social-rights/?lang=Spanish* consultado el 24 de abril de 2024

gozan las personas físicas o morales, que se han establecido en consideración de manera primordial los intereses generales y que pueden o no coincidir con otras figuras jurídicas como lo son las garantías individuales o las garantías sociales. Lo anterior en razón a la tutela de los intereses personales que se justifica no solo mediante argumentos individualistas sino por las necesidades de la colectividad[12], por lo que se puede apreciar que esta rama del derecho contempla las consideraciones e intereses de los grupos colectivos más vulnerables mediante un mecanismo legal para la estructura normativa de un estado de derecho.

Al respecto sobre la relación del derecho social con las personas trabajadoras ínsita un reconocimiento y respeto a la dignidad humana de las personas durante y después del desempeño de sus labores, esto, ante posibles desigualdades que puedan generarse tras la intrínseca interacción que surge entre las diferentes clases sociales, con el objetivo de reconocer y crear condiciones más justas que integren los grupos más débiles en estas relaciones.

De igual modo este Derecho brinda las herramientas óptimas para exigir, el compromiso que las autoridades del Estado tienen de proteger los Derechos humanos de todas las personas, concentrando su atención en aquellos grupos más vulnerables, promoviendo como principios el Derecho a la igualdad y la justicia.

Esta protección y prevalencia que tiene el Derecho Social depende a su vez de las necesidades actuales, puesto que emana de las consecuencias materiales que conllevan los diferentes sectores sociales, delimitándose por el tiempo y lugar en que susciten, con el fin de designar los medios jurídicos, normativos que protejan a las clases con mayor debilidad económica, de aquellos ejercicios abusivos que pudieran deliberarse de las funciones que llegan a practicar los sectores con mayor poder y que repercuten de forma negativa u omisa a los Derechos Fundamentales de los grupos más débiles.

---

[12]Cfr. Luna Ramos, Margarita Beatriz, Los derechos sociales en la constitución mexicana, archivo en formato pdf, pág. 10 y 11 de 11, Biblioteca jurídico virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, consultado el 26 de mayo de 2026

Cabe aclarar que esta condición de mandato genera por consecuencia una relación de subordinación, dicho lo anterior para la RAE, nos referimos a subordinado como "*aquella persona sujeta o dependiente a otra*"[13], resultado que se desprende de la relación que se contrae entre una persona o grupo interesado con las clases más privilegiadas desde la perspectiva de una posición autónoma.

Por cierto, nos referimos a estas posiciones de autonomía, por aquellas representaciones que se encuentran adquiridas en las figuras representativas por la dirección y conducción de decisiones, como lo puede conducir el papel que desempeña un empleador frente a su subordinado, pues es el responsable de garantizar para el trabajador un ambiente seguro donde logre desempeñar su actividad laboral a la que le fue comandada, según el economista Francisco Coll Morales, el empleador además de constituir una entidad, organización o ser aquella persona que contrata a otras personas para realizar tareas y funciones específicas, también cuenta con el deber ético de asegurarse que sus empleados tengan oportunidades de crecimiento y formación[14].

Lo anterior podemos denominar que el Derecho Social es aquel lineamiento que sirve de guía para el ámbito jurídico, propiciando los mecanismos necesarios que coadyuben con los principios y fines de las organizaciones internacionales y nacionales a erradicar la discriminación de los grupos sociales más vulnerables y que de este modo, se logre contribuir para que todas las personas sin distinción alguna gocen del ejercicio de sus Derechos Humanos y Fundamentales que se requieren para coexistir en sociedad garantizando el mínimo vital que se requiere para conformar una vida digna.

---

[13] Diccionario de la lengua española, *subordinado*, real academia española, asociación de academias de la lengua española, en: *https://dle.rae.es/subordinado,* consultado el 10 de junio de 2024

[14] Cfr. Morales Coll, Francisco, *Empleador*, Rakia.com, 30 de agosto de 2023, España, en: *https://www.rankia.com/diccionario/economia/empleador,* consultado el 26 de junio de 2024

1.1.1.1 Derechos Sociales

Acerca de los Derechos Sociales que se desprenden a consecuencia de la acción que el Derecho Social tiene como propósito de brindar las herramientas necesarias para el reconocimiento a los Derechos Humanos de grupos vulnerables, pronunciamos la siguiente aportación de Cruz Parcero sobre que "*los Derechos Sociales se conciben como genuinos Derechos que pueden ser justiciables, ya no solo como Derechos Programáticos o como meras aspiraciones".*[15]

Por lo que comprendemos que el desarrollo de los Derechos Sociales y del bienestar, se extiende en la mayoría de la población, debido a los diferentes decretos, mismos que sirven como recomendaciones por parte de los organismos y tratados internacionales, no son solo promovidos por su utilidad o puramente aspiraciones, dado que se justifica su requerimiento por el único propósito de su justiciabilidad.

Sin embargo, esta legalidad en derechos depende del accionar en políticas públicas, que protejan de manera colectiva los recursos públicos que son de tal importancia requeridos para que se materialicen los derechos sociales de todas las personas.

Hay que mencionar además que, para ello, otro rasgo a considerar, son aquellas características que presentan los grupos vulnerables a los que nos referimos, ya que cada grupo puede ser vulnerable a algo, pero se concibe la prioridad para aquellos grupos dependientes a otro gremio más pequeño que atente contra su bienestar y se promueva la protección de sus derechos.

Conforme a esto, el maestro Mario de la Cueva, define a los Derechos Sociales como "*los que proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a*

---

[15] Cruz Parcero, Juan Antonio, *Historia y porvenir de los derechos sociales en México*, Revista del centro de estudios constitucionales, México, archivo en formato pdf, pág. 14 y 15 de 39, en: https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2019-03/06_CRUZ-P_REVISTA_CEC_SCJN_NUM_5-53-86.pdf, consultado el 24 de abril de 2024.

los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso"[16]*,* es por eso, por lo que el objetivo principal de su protección y expeditez emana para el nacimiento de los Derechos Sociales en la tutela constitucional.

Esta tutela es la acción judicial a la que nos referimos y bajo su propósito se condiciona precisamente como un mecanismo para la protección de los Derechos Fundamentales, como describe Catalina Botero Marino:

> (...) La tutela fue diseñada como una acción judicial subsidiaria, residual y autónoma, dirigida a facilitar el control judicial de los actos u omisiones de los órganos públicos o de los poderes privados que pudieran vulnerar los derechos fundamentales. Para dotar de verdadera eficacia a este importante mecanismo de garantía, el constituyente asignó a todos los jueces de la República (…) Igualmente, estableció, en cabeza de la Corte Constitucional la tarea de unificar la jurisprudencia constitucional y satisfacer así, entre otros, los principios de igualdad y seguridad jurídica[17].

Por lo que consideramos que gracias a esta evolución judicial se logra garantizar una protección de los Derechos Fundamentales a fin de que no puedan verse vulnerados para los sectores de personas más débiles, contemplando los principios de justicia social por el hecho de ser sujetos civiles dentro de un Estado Nación, de acuerdo al margen constitucional y por representación de los órganos judiciales.

Ya que se ha reconocido la importancia los Derechos Fundamentales como son a la dignidad humana, el Derecho a un mínimo vital, el Derecho a la seguridad personal, así como a una estabilidad laboral que contemple todas aquellas herramientas de protección constitucional, que son un salario digno, vacaciones, días de descanso, entre otros Derechos Sociales que forman parte fundamental

---

[16] Davalos José, *Naturaleza Jurídica del derecho del trabajo*, biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, capitulo v, pág. 78, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf* consultado el 28 de abril de 2024

[17] Botero Marino, Catalina, *La acción de tutela en el ordenamiento constitucional colombiano*, Escuela judicial, Colombia, 2009, pág. 16, en: *https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m7-18.pdf*, consultado el 09 de julio de 2024

para condicionar el Derecho que una persona tiene de desarrollarse en un ambiente sano.

En efecto sobre este punto, en México el estado constitucional ha desarrollado el medio legal para la protección y garantía de los Derechos Sociales, encontrándose en la ley, sobre estos por el ejemplo, el Derecho del Trabajo, que lo encontramos reconocido por el artículo 123 constitucional, en el que se concede la defensa técnica hacia posibles vulneraciones laborales, que contrario a lo anterior serian aquellas que no generen para el trabajador un ambiente sano y seguro.

Esta protección normativa permanece dirigida hacia las personas y/o grupos menos privilegiados, lo que resulta de gran importancia para la sociedad, que es el acceso a un trabajo digno que debe cubrir con un mínimo de condiciones justas para evitar vulnerar sus Derechos Humanos.

Sin más preámbulo, en la actualidad se les atribuye a los Derechos Sociales el "*carácter de Derechos Subjetivos, siendo su objeto prestaciones positivas fácticas del Estado, entre ellas la alimentación, la salud, la educación, el trabajo, la vivienda y la seguridad social"*[18]*,* estos Derechos Sociales se encuentran positivizados, en nuestro marco legal nacional e internacional, como Derechos Fundamentales de todas las personas. Ya que, con el reconocimiento de estos Derechos Humanos, propios de la naturalidad del hombre, la facultad que tiene el estado de proveer a sus ciudadanos los recursos indispensables para suministrar los recursos necesarios de un mínimo vital para las personas en sociedad, se vuelve un compromiso para el Derecho Social, que se tutela a través del reconocimiento de los Derechos Sociales.

En cuanto al principio doctrinario de los Derechos Sociales, de acuerdo con Arango Rivadeneira, son entendidos como "*verdaderos Derechos Humanos y fundamentales a nivel internacional y en diversas constituciones nacionales"*[19]*,*que

---

[18] Arango Rivadeneira, Rodolfo, *Derechos Sociales*, biblioteca jurídico virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho, vol.2, pág. 1677-1711, 2015, pág. 1677, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf* consultado el 25 de abril de 2024

[19] Ídem, pág. 1679

trabajan en el desarrollo de la paz, el respeto a la dignidad humana, como lo es Organización de las Naciones unidas (ONU) en concordancia con la OIT, que reconocen como instrumento de los Derechos Humanos, a el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (PIDESC), en el que impone a los estados parte la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los Derechos Humanos[20], mismos que en razón al bienestar y desarrollo de las personas se clasifican como derechos sociales.

Por lo que estos Derechos mediante el principio de igualdad y no discriminación, prevalecen por el compromiso legal que una sociedad tiene para brindar condiciones más justas y equitativas, con el principal objetivo de que las personas disfruten del reconocimiento de sus Derechos Fundamentales y Humanos, encaminados a proporcionar una vida digna y libre de violencia.

En este sentido, para lo que concierne a nuestra investigación, los Derechos Sociales son aquellos instrumentos jurídicos que se desprenden de la rama del Derecho Social, con el objetivo principal de proteger a los grupos socialmente más vulnerables de situaciones de discriminación, que, por la naturaleza de su condición en desventaja, tienden a padecer.

1.2 Derecho del Trabajo

A lo largo de nuestra historia, a nivel mundial se rememora a la Constitución Política mexicana del año 1917, como una pionera fundamental de los Derechos Sociales, esto al positivizar Derechos propios para la protección de clases y grupos vulnerables, como lo son todos los subordinados y trabajadores asalariados.

Esto constituyó un hecho innovador para la historia normativa de nuestro país

---

[20] Cfr. Naciones Unidas, *Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales*, Naciones unidas, 1976 en: *https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights*, consultado el 09 de mayo de 2024

pues incorporo por primera vez los Derechos Sociales; particularmente la educación gratuita en su artículo tercero, también el reparto de tierras en su artículo veintisiete y a los que concierne en el artículo 123, para el reconocimiento de los Derechos Laborales[21], como lo son un salario digno, una jornada laboral limitada, entre otros.

De manera general, de acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el Derecho al Trabajo es "*un Derecho Fundamental y esencial para la realización de otros Derechos Humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana"*[22]*,* puesto que, de este Derecho se desprenden los factores clave que propician la satisfacción de las necesidades básicas que una persona en sociedad requiere para abastecer un mínimo vital.

En vista de ello, para el maestro Mario de la Cueva "*la lucha de una persona por la libertad, la dignidad individual y social"*[23], son los episodios que exigieron el reconocimiento al trabajo como un Derecho Humano, tan es así que lo concibe como un valor universal. Ya que surge de la necesidad de prevalecer condiciones que aseguren una existencia sana para el desarrollo humano que requieren las personas que conforman todas las sociedades, con esto me refiero a que son estos Derechos inherentes no a una sola nación, si no más de carácter general, en otras palabras, nos referimos a que corresponden a una máxima jerarquía tanto en el ámbito interno como en el Derecho Internacional.

Estas condiciones dependerán del trabajo humano que cada persona es capaz de desarrollar por medio de sus capacidades y potencialidades, sin embargo, con forme a Derecho, se verán limitadas a un mínimo que garantice un ambiente

---

[21] Cruz Parcero, Juan Antonio, *Los derechos sociales en la constitución de 1917: un balance en su centenario,* biblioteca jurídica virtual del Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, capitulo 2, pag. 55 en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6409/4.pdf*

[22] López Flavio, *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, CNDH, México, noviembre 2016, pág.7, en: *https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf*, consultado el 1 de julio de 2024

[23]CNDH, *Los derechos humanos laborales*, México, Pag.1-540, pag.8 en: *https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/485312/Los_Derechos_Humanos_Laborales.pdf*, consultado el 09 de mayo de 2024

digno para el desarrollo y necesidades humanas, es decir, que sean condiciones laborales justas y equitativas de trato.

Vista de ello, en México la Ley Federal del Trabajo (LFT) refiere que el trabajo es un derecho y deber social, que debe efectuarse bajo condiciones que aseguren una vida digna y la buena salud para los trabajadores y sus familiares dependientes[24], hecha esta salvedad, entendemos que el Derecho del Trabajo se vuelve un factor clave para el desarrollo y crecimiento de una sociedad, siendo un factor clave para generar los recursos económicos y de seguridad social que se requieren para tener el goce del ejercicio de otros Derechos Fundamentales.

Conscientes de ello, desarrollamos el concepto para el Derecho del Trabajo como la composición jurídica del conjunto de leyes, normas y reglamentos encargados de regular la relación laboral entre las personas empleadoras y las personas trabajadoras con el fin de salvaguardar los derechos fundamentales de manera colectiva o individual según sea los estatutos contractuales.

1.2.1 Trabajo

Antes de profundizar en las generalidades propias de las condiciones laborales, encontramos necesario especificar lo que se entiende por trabajo y por qué nos concierne este término a nuestra investigación.

De acuerdo con José Manuel Lastra la palabra “trabajo” etimológicamente proviene del latín *trabs, trabis, traba,* que hace referencia al instrumento de sujeción del hombre. A su vez menciona que de viva voz el diccionario de la lengua española encuentra su relación con el termino *tripalium,* que hace referencia a la acción de esfuerzo y actividad[25]. De modo que su codificación lingüística evoluciono con los

[24] Cfr. LFT, art.3, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/LFT.pdf*, consultado el 09 de julio de 2024

[25] Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, *El trabajo en la historia*, archivo en formato pdf, pág. 1 de 30, Instituto de Investigaciones Científicas, UNAM, Mexico, consultado el 26 de mayo de 2026

años para conjeturar su significado y referirse a aquella actividad de producción de bienes y servicios que requerían previamente del esfuerzo humano.

Este esfuerzo humano que realizan las personas trabajadoras es reconocido como trabajo en los diferentes ordenamientos legales sobre materia laboral en México, donde se destaca la LFT, que, en su artículo tercero, define que:

> El trabajo es un Derecho y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes[26].

Siguiendo tal la descripción aquel esfuerzo humano que dirige una persona trabajadora para el alcance de un fin, ya sea como describe la misma ley, en su artículo ocho segundo párrafo a "*toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"*[27]*,* de manera que, podemos caracterizar los elementos que conforman la definición de trabajo, siendo estos, aquellas actividades de carácter formal e intelectual que presta una persona por voluntad propia como servicio activo y en subordinación mediante el objeto de fundar una remuneración económica.

Con lo anterior y para efectos de esta tesis, construimos con la unificación de estas características para el vocablo de la palabra de trabajo de manera general, que es aquel esfuerzo físico, mental e intelectual empleado en el cumplimiento de una actividad, con el objetivo de adquirir un pago económico de manera voluntaria, que será cubierto por parte de un directivo o patrón, para efectos de posicionar su remuneración como consecuencia a relación de subordinación.

Por lo tanto, comprendemos que el principal objetivo al que opta alcanzar una persona trabajadora en la relación de trabajo que se mantiene con un empleador,

---

[26] LFT, articulo 3, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/LFT.pdf*, consultado el 27 de agosto de 2024.
[27]Cfr. art. 8, Ley Federal del Trabajo, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/LFT.pdf*, consultado el 18 de mayo de 2024

tiene el Derecho de alcanzar una recompensa económica, en representación al valor otorgado por el tiempo y esfuerzo empleado en el cumplimiento del servicio prestado, mismo que genera obligaciones por parte del empleador, ya que estos beneficios generados por las actividades laborales originan Derechos Laborales y de Seguridad Social para el trabajador que deben ser cubiertos por la parte que contrata.

Sin embargo, no en todos los trabajos se obtiene la certeza de la seguridad o prestaciones laborales, puesto que existen dos variables que se acuñan al termino de lo que es un trabajo, estas se definen por las características en la relación formal e informal del trabajo en México, así como en gran parte del mundo.

En cuanto a las características correspondientes a el trabajo informal, según la OIT se identifican por:

- La falta de protección en casos como el no pago de salarios
- Obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios
- Despidos sin aviso ni compensación
- Condiciones de trabajo inseguras
- Ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud, entre otras[28].

Ante esta variable laboral, las doctoras Mendizábal Bermúdez y Tufiño Gómez definen que el trabajo informal es "*la actividad laboral física o mental, mediante la cual se obtiene un ingreso económico, realizada bajo condiciones fuera del marco legal, sin las prestaciones correspondientes, sobre todo las de seguridad social"*[29]*.* Entendiendo que esta condicionante laboral afecta toda seguridad que el

[28] Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Tufiño Gómez, Brenda, *Prestaciones de seguridad social para los trabajadores informales de la tercera edad en México*, Revista electrónica de acceso abierto, ISSN 2282-2313, volumen 2, num.4, 2014, pág. 4, en: *http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/1110* consultado el 17 de mayo de 2024
[29] idem

trabajador pudiera sustentar en su área laboral.

Para su definición el INEGI cataloga a este sector informal, como "*el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado no protegido, así como las y los trabajadores subordinados quienes, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen sin seguridad social*"[30], estas categorías son tomadas en cuenta para la recaudación de datos que la ENOE realiza con cierta temporalidad, misma que para el primer trimestre del 2024, estos resultados arrojaron la suma de 32.1 millones de personas bajo las modalidades que contempla un empleo informal [31]. Afectando al 54.3 % de la población ocupada en México.

Reconociendo este factor como una infortuna realidad para las personas trabajadoras dentro del mercado laboral, ya que tomando en cuenta en la LFT y las prestaciones de seguridad social solo atribuyen mecanismos de protección a aquellas personas trabajadoras que cuentan con un reconocimiento formal de la relación de trabajo como lo es un contrato laboral que certifique y especifique las condiciones laborales, salario, vacaciones y días de descanso a los que se tiene derecho.

Reconociendo estas diferencias sobre las condiciones que caracterizan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, en un trabajo formal e informal, **es concierne para nuestra tesis constituir la definición del trabajo formal, como aquel reconocimiento dentro de las normas jurídicas que contemplan los deberes y obligaciones bilaterales entre la relación voluntaria de una persona empleadora y una persona trabajadora constatando una debida formalidad de la relación dentro de un contrato que regule las condiciones laborales óptimas para brindar la seguridad del trabajador durante el esfuerzo físico y mental empleado en sus actividades.**

---

[30]INEGI, *Encuesta nacional de ocupación y empleo del primer trimestre 2024*, Comunicado de prensa 313/ 24, México, 27 de mayo de 2024, pag.12, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_05.pdf,* consultado el 23 de julio de 2024.
[31] Ibidem, pag.13.

1.2.1.1 Riesgos de Trabajo

Primeramente, el sustantivo riesgo de acuerdo con la RAE hace referencia a una contingencia o proximidad de un daño[32], este término se adopta por su antecedente castellano *riesco*[33]*,* que hace alusión a un risco, refiriéndose a una situación peligrosa que llega por circunstancias inminentes.

En este orden, respecto al termino general sobre la materia que nos compete un riesgo de trabajo se define según al artículo 41 la Ley del Seguro Social (LSS) en México "*son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo"*[34]*,* siendo descritos como acontecimientos inesperados clasificados como accidentes u enfermedades.

De este modo la misma LSS clasifica en su artículo 42 lo que es un accidente de trabajo y en su artículo 43 lo que es una enfermedad de trabajo del siguiente modo:

> Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.
>
> Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.[35]

Por lo que hasta este punto comprendemos que siempre y cuando estas

---

[32] Cfr. Real Academia Española, *riesgo*, en: *https://dle.rae.es/riesgo*, consultado el 02 de junio de 2026
[33] idem
[34]Ley del Seguro Social, México, articulo 41 consultado el 02 de junio de 2026
[35]LSS, México, artículos 42 y 43

contingencias se presenten dentro de las instalaciones laborales por hechos causados bajo las condiciones de trabajo se vuelven responsabilidad de la persona empleadora. Estás se extienden también a aquellas anomalías en las que la persona empleadora tiene una responsabilidad indirecta con la planta laboral, ya que el compromiso de brindar la seguridad necesaria a las personas trabajadoras acontece durante el transcurso que la persona trabajadora toma desde su hogar para asistir a la planta donde presta sus servicios hasta el momento de regreso a su hogar luego de cumplir el tiempo de su jornada laboral.

De forma integral a la misma clasificación de riesgos laborales la LFT define en su artículo 474 a un accidente de trabajo como:

> Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.
> Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel[36].

Estos accidentes de trabajo se presentan como aquellas lesiones en la salud tanto física como mental del trabajador y que pudieran ocurrir dentro de su jornada laboral o por causa del desempeño de sus actividades que se susciten como anteriormente referimos, dentro del área laboral como en el camino transcurrido del hogar del trabajador a la planta de trabajo.

A diferencia de una enfermedad de trabajo que en su siguiente artículo 475 de la misma ley, nos define que una enfermedad de trabajo es "*todo estado patológico derivado de una acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios"*[37].

Hecha esta salvedad, para su fundamento legal en México, los riesgos de

---

[36] LFT, México, articulo 474
[37] Idem

trabajo representan una suspensión temporal de las obligaciones laborales, así también para las madres en periodos pre y post natales entran en periodo de incapacidad, atribuyéndoles su servicio activo[38], pues, aunque no fueron víctimas de algún accidente o enfermedad laboral, su condición vulnerable de salud es considerada un riesgo para el desempeño de sus actividades laborales.

De los cuales se toman medidas preventivas con el fin de "*proteger el hecho biológico del embarazo y la salud de la mujer embarazada en tanto y cuando ese estado va a llevar aparejado una mayor susceptibilidad de verse expuesta accidentes o enfermedades en el trabajo"*[39]*,* puesto que cuando una mujer se encuentra en estado de gestación o lo que es igual durante el periodo de maternidad genera un grado mayor de vulnerabilidad durante el desempeño de su papel como trabajadora, esto al verse expuesta tanto la mujer como su descendiente biológico a posibles riesgos durante el ejercicio de sus actividades laborales.

Por su parte, de forma general incluyendo a la madre trabajadora, dentro de las prestaciones de seguridad social a las que todo trabajador tiene derecho cuando es víctima al padecer un riesgo de trabajo, se hacen del reconocimiento y amparo por la LFT, en su artículo cuatrocientos ochenta y siete que son de manera pronta:

- Asistencia medica
- Rehabilitación
- Hospitalización
- Medicamentos y material de curación
- Los apartados de prótesis y ortopedia necesarios y

---

[38]Cfr. artículo 127, Ley Federal del Trabajo, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/LFT.pdf*, consultado el 18 de mayo de 2024

[39] Castro Medina, Raquel, *Estructura Jurídico social de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad*, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, volumen 11, numero 2, 2023, pag.220, pdf, en: *https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1277*, consultado el 13 de agosto de 2024

- la indemnización[40].

Por lo tanto, el compromiso que tiene la legislación laboral a nivel federal con la protección de los Derechos Fundamentales de los sectores más vulnerable que en este caso son los trabajadores se da precisamente en el reconocimiento de estas medidas tanto preventivas como de asistencia a posibles acontecimientos que pudiesen suscitarse, durante la estadía y en dirección a la planta laboral.

En conclusión, a ello, podemos referir que los riesgos de trabajo son aquellos peligros a los que se encuentra expuesto un trabajador, asociados a su entorno laboral y son un campo de estudio en relación con la seguridad social.

1.2.1.2 Riesgos Psicosociales

Al igual que los riesgos laborales, los riesgos psicosociales también influyen en la salud del trabajador y en su rendimiento personal, por lo que es necesario para nuestra investigación marcar la diferencia que componen ambos conceptos, con el fin de brindar un análisis respecto a las repercusiones físicas, psicológicas y sociales que padecen las personas trabajadoras en México, por lo que, al adentrarnos en la conceptualización de los riesgos psicosociales, encontramos necesario desentrañar a que se significa este término.

En virtud de ello la Real Academia de Medicina de España refiere al abjetivo psicosocial como *"la interrelación entre los aspectos psicológicos de la persona y sus aspectos sociales (formación, situación económica, aspectos laborales, relaciones familiares e interpersonales, etc.)"*[41], con ello entendemos que esta palabra agrupa aquellas particularidades en el comportamiento y desarrollo de las personas humanas que intervienen con aquellas acciones socialmente públicas que

---

[40] Ibidem, articulo 487.

[41] Real Academia de Medicina de España, psicosocial, en: *https://dtme.ranm.es/buscador.aspx?NIVEL_BUS=3&LEMA_BUS=psicosocial*, consultado el 02 de junio de 2026

se desenvuelven naturalmente en sociedad y repercuten con las demás personas que conforman sus vínculos relacionales.

De esta manera posicionamos que los riesgos psicosociales se generan como riesgos latentes para el desempeño en las obligaciones laborales, ya que las personas que trabajan son humanos, seres emocionales, quienes están sujetos a realizar actividades laborales.

Esto último lo precisamos debido a que los riesgos psicosociales se encuentran motivados por factores que intervienen en el ambiente y organización de la persona trabajadora para prestar sus servicios.

Estos continúan siendo riesgos laborales, pero derivan no de un accidente, sino, de una interacción que se desprende por aquella estrecha relación que se conecta entre la vida privada de la persona trabajadora y su vida laboral, reconocida como publica en la que se desenvuelve libremente partiendo dentro de las condiciones laborales que el patrón o director imparta en su planta laboral.

Si las condiciones laborales se encuentran limitadas a un solo grupo de trabajadores estas expondrán a el otro grupo de personas, a padecer tensión, estrés e insatisfacción laboral, por lo que no podemos generalizar que todos los trabajadores tienen las mismas condiciones de vida privada o mismas responsabilidades familiares que otros trabajadores, mismas que propician como estímulos psicosociales y exigencias individuales propias de cada sujeto y sus necesidades.

Dicho de otra manera, de acuerdo con el autor Raija Kalimo sobre los riesgos psicosociales en el trabajo nos dice que estas reacciones provocan un desajuste en las necesidades y facultades individuales en el organismo como respuesta a:

> Diversos mecanismos patógenos, que pueden ser cognoscitivos, afectivos, de conducta o fisiológicos y, en ciertas condiciones de intensidad, frecuencia o duración y cuando estén presentes o ausentes determinadas variables interactuantes, pueden provocar la aparición de precursores de enfermedades.
> Ejemplos de mecanismos patógenos cognoscitivos: son la limitación del campo de percepción o la disminución de la capacidad de concentración, creatividad o adopción de decisiones.

> Ejemplos de los patógenos afectivo: son la ansiedad o angustia, la depresión, la alineación, la fatiga mental, la apatía y la hipocondría, los patógenos de conducta son el consumo excesivo de alcohol, tabaco u otras drogas, el correr riesgos innecesarios en el trabajo y en la circulación vial y el comportamiento agresivo y violento no justificado contra otro ser humano o contra uno mismo como una conducta suicida.
> Ejemplos de los patógenos fisiológicos: están relacionados con una situación, persona o enfermedad determinada, tensión por estrés[42].

Con esto último, se han considerado a nivel mundial estos factores como detonantes a enfermedades graves que repercuten en la salud mental y física de los trabajadores, en México la LFT reconoce a los riesgos psicosociales motivos principales de una enfermedad grave asociada al estrés laboral, donde se hace mención en la Tabla de enfermedades de trabajo, numeral ochenta:

> Personas trabajadoras del sector público y privado, relacionadas con salud, educación, transporte (terrestre, aéreo y marítimo), buceo industrial, atención a usuarios, seguridad pública, fuerzas armadas, atención de desastres y urgencias, así como personas trabajadoras del sector comercio, industrial y bancario. Puede presentarse en cualquier persona trabajadora y puesto de trabajo, su gravedad dependerá de los factores psicosociales laborales negativos enfrentados y las características de exposición a ellos[43]

De modo que existen riesgos laborales a padecer trastornos mentales promovidos por factores psicosociales, lo que afecta la adaptación y comportamiento de las personas, la gravedad del daño dependerá de cada caso particular. Sin embargo, existe una gran variedad de los trastornos mentales reconocidos internacionalmente, por lo que podemos citar la Clasificación Internacional de Enfermedades como CIE-11 de la OMS donde se abarcan los trastornos mentales, del comportamiento y del neurodesarrollo, trastornos del sueño y la vigilia, así como enfermedades del sistema nervioso y de la salud sexual.

---

[42] Kalimo, Raija, Cooper, Cary, El Batawi, Mostafa, *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, biblioteca OMS, 1988, archivo en formato pdf, pag.21 y 22 de 106, el 18 de agosto de 2024

[43] LFT, pag.174 en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf,* consultado el 25 de julio de 2024

Como medio informativo hemos realizado la siguiente tabla que contiene la agrupación de trastornos mentales reconocidos por la OMS:

Tabla 1. De los Trastornos Mentales, Conductuales y del Neurodesarrollo Contemplados por CIE-11

1.	Neurodevelopmental disorders	Trastornos del neurodesarrollo
2.	Schizophrenia and other primary psychotic disorders	Esquizofrenia y otros trastornos psicóticos primarios
3.	Catatonia	Catatonia
4.	Mood disorders	Trastornos del estado de animo
5.	Anxiety and fear-related disorders	Trastornos de ansiedad y relacionados con el miedo
6.	Obsessive-compulsive and related disorders	Trastornos obsesivo-compulsivos y relacionados
7.	Disorders specifically associated with stress	Trastornos específicamente relacionados con el estrés
8.	Dissociative disorders	Trastornos disociativos
9.	Feeding and eating disorders	Trastornos de la alimentación e ingesta de alimentos
10.	Elimination disorders	Trastornos de la eliminación
11.	Disorders of bodily distress and bodily experience	Trastornos de malestar y apariencia corporal
12.	Disorders due to substance use and addictive behaviours	Trastornos debidos al consumo de sustancias y conductas adictivas
13.	Disruptive behaviour and dissocial disorders	Trastornos de conducta disruptiva y disocial
14.	Personality disorders	Trastorno de la personalidad
15.	Paraphilic disorders	Trastornos parafílicos

16.	Factitious disorders	Trastornos facticios
17.	Neurocognitive disorders	Trastornos neurocognitivos
18.	Mental and behavioural disorders associated with pregnancy, childbirth and the puerperium	Trastornos mentales y del comportamiento asociados al embarazo, el parto y el puerperio
19.	Psychological and behavioural factors affecting disorders or diseases classified elsewhere Secondary mental or behavioural syndromes associated with disorders or diseases classified elsewhere [44]	Factores psicológicos y conductuales que afectan a trastornos o enfermedades clasificadas en otra parte Síndromes mentales o conductuales secundarios asociados con trastornos o enfermedades clasificadas en otra parte

Tabla 1 de los trastornos mentales, conductuales y del neurodesarrollo hecha y traducida por Darlene Maria Funes Bailon con datos proporcionados en la tabla 2 titulada *Disorder groupings in the ICD-11 chapter on mental, behavioural and neurodevelopmental disorders* del articulo *Innovations and changes in the ICD-11 classification of mental, behavioural and neurodevelopmental disorders*

De acuerdo a la lista que abarca la CIE-11 existen trastornos mentales asociados a un embarazo, el parto y durante el tiempo de puerperio que llegan a impactar dentro del organismo de una mujer, repercutiendo en su comportamiento y salud, por lo que podemos visibilizar una característica naturalmente vulnerable para el grupo de mujeres trabajadoras que deciden convertirse en madres a diferencia del grupo de hombres trabajadores que se convierten en padres los trastornos a los que ellos se encuentran expuestos se originan por otras circunstancias ajenas a un parto.

[44]M. Reed, Geoffrey, et al y otros, *Innovations and changes in the ICD-11 classification of mental, behavioural and neurodevelopmental disorders*, articulo en formato pdf, pag. 4 de 17, descargable en: *https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6313247/*, consultado el 02 de junio de 2026

Por lo que es imposible ignorar el dualismo existente entre lo psicológico y lo social ya que los trastornos mentales tienden a detonarse por factores psicosociales que son aquellos que "*pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación"*[45], puesto que las reacciones a enfermedades propiciadas al estrés adquirido por elementos diversos que experimentan los trabajadores a causa del medio laboral, el ambiente social y su vida privada que pueden ser "*dolores difusos, trastornos de sueño, aprensión, ansiedad y depresión"*[46], que pueden alterarse por factores del sistema nervioso o cuestiones hormonales de los trabajadores y trabajadoras que perciben dichos síntomas.

Razón por la cual entendemos que los riesgos psicosociales son el origen de agentes patógenos cognoscitivos, afectivos, fisiológicos o de conducta que repercuten en la vida pública y privada de la persona trabajadora manifestándose como síntomas de diversos trastornos mentales y de conducta que limitan la realización de sus actividades y por ende su calidad de vida.

1.2.2 Condiciones Laborales

Como nos referíamos anteriormente, el Derecho Humano al trabajo requiere para su aplicación, del reconocimiento de forma general, sobre las capacidades y habilidades que cada uno de los trabajadores tiene, esto con el único fin de ofrecer un mínimo de condiciones óptimas para el ambiente en que desarrolle su labor.

Sirva de ejemplo que para la RAE la palabra condición es aquella terminación femenino plural que hace referencia a "*las circunstancias que afectan a un proceso*

---

[45] Kalimo, Raija, Cooper, Cary, El Batawi, Mostafa, Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, biblioteca OMS, 1988, archivo en formato pdf, pag. 15 de 106, el 18 de agosto de 2024

[46] Ibidem, pag.16

o al estado de una persona o cosa"[47]*,* que de manera puntual considera el estado o situación en que se encuentra algo, en conjugación con la palabra laboral podemos entender que son aquellas circunstancias en que se encuentra la relación de trabajo.

Pues para el Derecho una condición es aquel "*acontecimiento futuro e incierto del que por determinación legal o convencional depende la eficacia inicial o la resolución posterior de ciertos actos jurídicos"*[48]*.* Puesto que serán situaciones previstas y contempladas por el ordenamiento legal, en este caso los ordenamientos laborales.

Estas condiciones serán ofrecidas a los trabajadores, respetando el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, que de manera equitativa se encuentran bajo la tutela de la constitución nacional y la legislación laboral, pues de acuerdo con la página oficial del gobierno de México, el concepto general de Condiciones laborales lo define de la siguiente manera;

> La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil[49].

Concepto que responde al principio de no discriminación, puesto que se reconocen las diferencias biológicas, axiológicas, fisiológicas y/o de clases que el ser humano puede tener en sociedad, estableciendo que no serán motivo de exclusión para el cumplimiento de este.

Reforzando este concepto general, la LFT cuenta con un título tercero dedicado a las condiciones de trabajo y disposiciones generales, que de acuerdo

---

[47] Diccionario de la real academia española, *condición*, en: *https://dle.rae.es/condici%C3%B3n*, consultado el 17 de agosto de 2024

[48] idem

[49] Tus derechos laborales, *Condiciones laborales*, gobierno de México blog, 11 de noviembre de 2015, en: *https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo* consultado el 28 de abril de 2024

con el principio de no discriminación acentúa en su artículo 56 disponiendo los siguientes caracteres:

> 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 os servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacional, sexo, genero, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley[50].

Esto parte desde la premisa de los Derechos Fundamentales e *ius cogens*[51], que garantizan crear, promover y desarrollar medidas jurisdiccionales que procuren la protección a un ambiente y desarrollo sano, donde se eviten el abuso y aprovechamiento de los trabajadores, erradicando cualquier tipo de discriminación por razones de género, a todo esto, la LFT pronuncia en su artículo segundo que la igualdad sustantiva es aquella que:

> Se logra eliminando la discriminación hacia las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres[52].

Por consiguiente, se entiende aquella diferencia que existe entre trabajadores, por razones de género, tomando en cuenta que estas diferencias no son solo biológicas, si no, de construcción social, adoptadas y adoctrinadas por una estructura patriarcal.

En respuesta a ello, el principio de igualdad sustantiva es aplicado a todos

---

[50] Ley Federal del trabajo, articulo 56, consultado el 14 de junio de 2024
[51] Acceso a la justicia, *ius cogens*, Venezuela, en: *https://accesoalajusticia.org/glossary/ius-cogens/* consultado el 09 de mayo de 2025
[52] Cámara de diputados del h congreso de la unión, *Ley Federal del Trabajo*, México, 1970, art.2 consultado el 10 de mayo de 2024

aquellos derechos laborales relacionados con el salario, las prestaciones, la seguridad social, licencias de maternidad, licencias de paternidad y el cómputo de antigüedad, todos positivizados a nivel nacional en la Ley Federal del Trabajo (LFT), además del artículo 123 de la CPEUM y a nivel internacional en las Normas Internacionales de Trabajo (NIT) establecidas por la OIT.

Es así como estructuramos la conceptualización para las condiciones laborales en nuestra investigación como aquellas circunstancias premeditadas para los trabajadores, reconocidas por los ordenamientos laborales con el fin de proteger y promover los Derechos Fundamentales del sujeto o colectivo trabajador, frente a la relación de subordinación.

1.2.2.1 Jornada de Trabajo

Desde su etimología del vocablo, una jornada hace referencia a la palabra latina *diurnus,* que significa *propio del día*[53]*,* para complementar el termino, la palabra trabajo, además del término que anteriormente utilizamos, sobre el instrumento de tortura en la antigua Roma, esta palabra compuesta proveniente del latín *trabs, o trabis,* que significan traba u opresión visto desde el griego *thlido*[54]*.*

Con esto, se entiende que el trabajo se caracteriza como una imposición, un esfuerzo para la realización de actividades que se ejecutan en un día, agregando que el diccionario de la real academia española lo define como aquel *"esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición de la capital"*[55]*.* de ahí que esta denominación sirva para hacer referencia al tiempo en que el trabajador se encuentra en disposición de cubrir con el cumplimiento de sus labores

---

[53] RAE, jornada, diccionario de la lengua española, en: *https://dle.rae.es/jornada*, consultado el 11 de mayo de 2026

[54] Davalos, Jose, Derecho del trabajo, Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 2016, archivo en formato pdf, consultado el 11 de mayo de 2024

[55] RAE, trabajo, asociación de academias de la lengua española, 2023, en: *https://dle.rae.es/trabajo,* consultado el 12 de mayo de 2024

encomendados.

En cuanto al termino que se establece para efectos legales la LFT en su artículo 58, define a la jornada de trabajo como "*el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"*[56]. Este tiempo puede variar según lo estipulen y requieran en la relación laboral, sin poder excederse de un horario establecido y renumerado conforme a la norma aplicable, que varía según se lleve a cabo en el horario y momento del día.

Estas diferencias en cuanto la jornada laboral se clasifican porque existe un tiempo máximo de ocho horas diurnas, siete horas y media si es en horario mixto y siete horas nocturnas[57], en que el trabajador se encuentra a subordinación del patrón, en la relación laboral de un día.

Sin embargo, esta condición laboral no es nueva, pues la interrogante sobre cuantas horas diarias puede trabajar una persona, tiene su origen desde el cambio histórico que surgió, tras la revolución industrial en Inglaterra, durante el siglo XVIII[58], donde recordemos que las condiciones laborales en aquel entonces eran precarias.

Puesto que, aunque las ciudades crecían desmedidamente en producción, los problemas sociales para los habitantes crecían a la par con ello, como resultado mayor pobreza, malas condiciones de vivienda, mucha producción de basura y mala higiene por la poca sanidad que se esparcía, como se refiere ante este hecho, el economista suizo Simonde de Sismondi: "*la producción aumenta, mientras el bienestar disminuye"*[59], siendo precarias las condiciones laborales para los trabajadores, como lo fue el trabajo infantil y los salarios bajos, para las largas

---

[56] Ley federal del trabajo, articulo 58, consultado el 12 de mayo de 2024
[57] Ibidem, articulo 60.
[58] Chaves Palacios, Julián, *Desarrollo tecnológico de la primera revolución industrial,* Norba, revista de historia, vol.17, 2004, pag. 4 de 17, archivo en formato pdf, en: *Norba. Revista de Historia, ISSN 0213-375X, Vol. 17, 2004, 93-109*, consultado el 11 de junio de 2026
[59] Ibidem, pag.6 de 17

jornadas que constaban de diez a dieciséis horas diarias[60].

No fue hasta que el empresario británico Robert Owen proclamo hacia sus trabajadores que el día debía distribuirse en tres secciones; ocho horas destinadas para trabajar, ocho horas para descansar y ocho horas de ocio[61], dando un fuerte inicio para la aplicación y reconocimiento de los Derechos Laborales.

Esta lucha social por una jornada laboral más justa se extendió a nivel mundial, llegando a los Estados Unidos en Latinoamérica, en el año 1886, cuando los trabajadores inconformes por las largas jornadas laborales realizaron una huelga que se extendió a realizar movilizaciones por las calles de la ciudad en Chicago, denominada como "*Revuelta de Haymarket"*[62]*,* que dejo a muchas personas heridas y fallecidas, pero logrando alcanzar el acuerdo de las ocho horas por día.

En memoria a este acontecimiento se pronunció a la fecha del primero de mayo como el día internacional de los trabajadores, en reconocimiento a la necesidad de crear condiciones dignas y justas para los trabajadores, tuteladas por diferentes legislaciones como lo fue plasmado en México, cuando entró en vigor la constitución de 1917, que contiene reconocido este Derecho del trabajador entre otros más de carácter social.

Como resultado de estos puntos históricos contemplamos el propósito que tiene para el Derecho Social con respecto a la protección de cada uno de los Derechos Humanos que se han ido promoviendo para los grupos y personas que han sido sujetos a injusticias sociales.

Partiendo que el Derecho a una jornada laboral justa es hilo conductor para obtener el gasto necesario que sostiene una persona con el principal fin de lograr sustentar un mínimo vital y al mismo tiempo velar por su salud física que condicionan el estado de su calidad y desarrollo de vida, para ello, se adecuan

---

[60] Idem
[61] López Cabía, David, *El origen de la jornada de 8 horas*, economipedia, 30 de mayo de 2020, en: *https://economipedia.com/actual/el-origen-de-la-jornada-de-8-horas.html,* consultado el 12 de mayo de 2024
[62] Cfr.Ibidem

estas jornadas conforme al estilo y ritmo que cada persona sostiene como encomienda de satisfacer las diferentes necesidades personales que se desarrollan en sociedad.

Por lo que es necesario mencionar los diferentes tipos de clasificaciones que nuestros peritos laboralistas han aportado, con fines de analizar las características de las jornadas laborales.

Con este objeto, el doctor José Lastra, hace mención del siguiente enlistado para diferenciar la clasificación de jornadas de trabajo permitidas por la legislación en México, en la LFT:

- Diurna: jornada que se comprende dentro de las seis y veinte horas del día, cumpliendo con la duración extendida de máximo 8 horas diarias.
- Nocturna: jornada que inicia a partir de las veinte y seis horas, cumpliendo con la duración extendida de 7 horas diarias.
- Mixta: esta jornada comprende periodos diurnos y nocturnos, cumpliendo una duración máxima de 7 horas y media, siempre y cuando en la combinación de jornada ameriten menos de tres horas y medias nocturnas, de lo contrario se clasificara dentro de una jornada nocturna.
- Reducida: jornada que se extiende a las 6 horas diarias para los menores trabajadores de dieciséis años, la cual deberá dividirse a la mitad de 3 horas para fin de disfrutar de un reposo con durabilidad de una hora mínima, estipulado por el art.177 de la LFT[63]
- Especial: Corresponde esta jornada aquella cuya duración extiende mayor al tiempo de 8 horas diarias, siendo una modalidad donde los

[63] LFT, art. 177, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//pdf/LFT.pdf*, consultado el 28 de agosto de 2024

trabajadores deberán de gozar de uno o varios periodos de descanso[64].

- Extraordinaria: Jornada que se extiende más de los límites legales por circunstancias excepcionales, la cual tiene como limitante de 3 horas diarias con un máximo de en 3 ocasiones por semana.
- Emergente: Jornada que requiere ser prolongada más allá del límite ordinario a causas de justificación de siniestros o riesgos inminentes que ponga en peligro la vida del trabajador, compañeros, empleador o empresa.
- Continua: Conforme al artículo 63 de la LFT, menciona que en cuanto transcurre el tiempo de una jornada continua esta tendrá contemplado un espacio de media hora por lo menos para que el trabajador descanse.[65]
- Discontinua: jornada que se caracteriza por la interrupción en que el trabajador podrá disponer del tiempo intermedio de descanso, misma que podrá tener dos momentos diferentes de iniciación de jornada[66]

Lo anterior nos demuestra que existen muchas variables y modalidades distintas en relación con el tiempo de dedicación laboral, esto por la naturaleza existente de las diversas peculiaridades propias de una sociedad.

Para lo que concierne a nuestra investigación, las razones específicas sobre la jornada laboral de las mujeres que son madres y que efectúan una relación laboral, se han establecidos regímenes especiales en diversas legislaciones que reconocen prerrogativas especificas con respecto a la protección de la maternidad,

---

[64] Cfr. Conceptos jurídicos, jornadas especiales de trabajo, España, en: *https://www.conceptosjuridicos.com/jornadas-especiales-de-trabajo/,* consultado el 28 de agosto de 2024

[65] LFT. Art.63

[66] Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, La jornada de trabajo, biblioteca jurídica UNAM, México, pag.428, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/27.pdf,* consultado el 29 de agosto de 2024

salud y bienestar que otorgan licencias con goce de sueldo, además de las licencias durante la incapacidad en periodos pre y postnatales, dando esta prioridad al prohibir aquellos trabajos que requieran un esfuerzo considerado que ponga en peligro la vida fetal y salud de la madre.

A este tipo de jornada es que definimos como jornadas especiales puesto que se procura proteger sus derechos de bienestar y salud, con regímenes especiales donde se prevén consecuencias de riesgos y peligros previstos por la naturaleza de su condición.

Tal es el caso de la existencia en jornadas de trabajo flexibles en las que cada una de ellas "*recurre a una combinación distinta de métodos para alcanzar los objetivos fijados"*[67]*,* siendo una modalidad que se adecua con fines de fijar el horario para que el trabajador pueda aumentar o disminuir el número de horas como haga falta[68] y logre efectuar su labor siendo remunerado justamente.

Respecto a la construcción argumentativa en la composición de nuestro análisis **podemos definir como jornada de trabajo a aquel tiempo predestinado de manera diaria y por conducto en el principio de justicia reconocido en los ordenamientos laborales, que dedica una persona trabajadora subordinada a un empleador o persona moral, por la prestación de su trabajo y su esfuerzo humano: físico, material y mental en virtud de su encomienda a la que fue contratado.**

1.2.2.2 Vacaciones

Desde su etimología del vocablo vacaciones, es proveniente del latín *vacationis*[69]*,* que hace alusión a aquella interrupción de intervalo en las ocupaciones de un sujeto activo, ya que es un periodo de descanso en el que el trabajador cesa

---

[67] Ibidem, pag.430
[68] Cfr.idem
[69] Etimología origen de la palabra, *etimología de vacaciones*, en: *Etimología de Vacaciones, Origen de la Palabra (etimologia.com)*, consultado el 26 de agosto del 2024

el desarrollo de la prestación de sus servicios a la empresa o empleador con quien presenta su relación de trabajo.

A causa de que este periodo se encuentra vinculado a intereses particulares del trabajador como lo es su seguridad, estabilidad, salud psíquica, física y social, puesto que desconectarse periódicamente del estrés que genera una relación de trabajo puede reducir los problemas que afecten el desempeño y calidad de vida de las personas como "*alteraciones del sueño, ansiedad, depresión, problemas cardiovasculares, o inmunológicos"*[70]*,* sirviendo a destinar tiempo libre a actividades que fortalezcan el pensamiento divergente acorde a la personalidad de cada persona.

Siendo así, un periodo de receso laboral predestinado al descanso y desconexión de la fatiga mental y física que se emplea en las actividades laborales por lo que es reconocido como un Derecho de todas las personas trabajadoras, que de acuerdo con Pilar Charro nos dice que consiste:

> En la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retributivo durante un tiempo prolongado, cuya duración se fija según el periodo de trabajo efectivo desarrollado dentro del plazo anual, todo ello con el objetivo tanto de facilitar un periodo de tiempo de descanso para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador[71].

En lo que concierne sobre la materia de Derecho Laboral, esta desconexión periódica de esfuerzo continuo que emplea el sujeto activo laboral, "*son aquel Derecho protegido por la constitución, en el que el trabajador tiene Derecho a un periodo de descanso retribuido y no sustituible por compensación económica"*[72]*,* conforme a esto, comprendemos que este lapso de descanso se encuentra

---

[70] Beltrán, Emilia, *Vacaciones: factor clave para la felicidad y la salud*, según la ciencia, 12 de julio de 2023, en: *https://innovacion.uas.edu.mx/vacaciones-factor-clave-para-la-felicidad-y-la-salud-segun-la-ciencia*

[71] Sienra Quiñonero, Azhara, *Configuración jurídica del derecho a vacaciones*, enero 2023, pag.13 de 45, archivo en formato pdf, consultado el 27 de agosto de 2024

[72] Cfr. Enciclopedia jurídica, *vacaciones*, diccionario jurídico, edición 2020, en: *http://www.enciclopedia-juridica.com/d/vacaciones/vacaciones.htm*, consultado el 12 de mayo de 2024

positivizado para brindar el reconocimiento a aquel desgaste que como consecuencia humana los trabadores desarrollan en el cumplimiento de su encomienda y por ende al Derecho que pueden recurrir tras cubrir un periodo anual continuo de labores.

Derecho que deberá ser retribuido económicamente al trabajador durante el tiempo que se le encomiende pausar la relación laboral y se advierte por los reglamentos laborales que no habrá acuerdo particular de los sujetos responsables para hacer frente alguna otra compensación a cambio de omitir este periodo vacacional.

Conforme al análisis expuesto podemos referir que las vacaciones son aquel Derecho inherente del ser humano que ejerce un esfuerzo físico, mental e intelectual remunerado por consecuencia de una relación de trabajo, periodo de descanso requerido para fomentar la protección de los intereses individuales de las personas como lo es un ambiente sano, seguridad y dignidad humana, con fines de conseguir un equilibrio mental y físico que propicien una buena calidad de vida.

1.2.2.3 Días de Descanso

Como argumentamos anteriormente, en el ejercicio del Derecho al Trabajo genera como consecuencia una necesidad de cubrir el Derecho al descanso, en este segmento definiremos cual es la diferencia entre el concepto propio del descanso y Derecho de vacaciones.

Por el contrario, a las vacaciones, hasta este punto podemos generalizar que los seres humanos tenemos el Derecho Fundamental al trabajo, por consiguiente, anteriormente lo definimos como una acción que requiere un esfuerzo, por el contrario, a este esfuerzo es la acción del descanso, como resultado también se encuentra positivizado como un Derecho Fundamental.

En este sentido el descanso según la RAE es la "*causa de alivio en la fatiga y en las dificultades físicas o morales,* encontrándose como sinónimo de los

vocablos *reposo, tranquilidad, respiro, alivio, pausa y vacaciones"*[73]*.*

Mientras que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en su artículo 24, señala que *toda persona tiene Derecho al descanso, "al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a unas vacaciones periódicas pagadas"*[74]*,* este periodo en que el trabajador se desconecta de sus actividades laborales consiste en recuperarse del agotamiento físico y mental al que se expone laboralmente, como un mecanismo que contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Este agotamiento físico y mental surgen a causa de los factores involucrados en la relación laboral y se contemplan como los riesgos psicosociales que se desarrollan a causa del esfuerzo excesivo que se emplea en las actividades laborales, por lo que el principal objetivo de la necesaria subsistencia en el respeto y cumplimiento del Derecho a vacaciones es fomentar una vida digna.

Sin embargo, este agotamiento no depende solo de los factores generados en la relación del trabajo remunerado, sino de condicionantes sociales que se diferencian por razones de género, como pronuncio Michelle Obama: "*Cuando un padre trabaja muchas horas es alabado por su dedicación y ambición, pero cuando una madre se queda hasta tarde en la oficina a veces se le acusa de ser egoísta y de descuidar a sus hijos"*[75]*.* Esta disparidad en la carga de responsabilidades hacia las mujeres repercute en su salud mental de forma diferente en ellas que, en los hombres, no obstante, el Derecho al descanso laboral es generado de manera igualitaria entre trabajadores sin hacer distinción alguna.

Los días de descanso se encuentran fundamentados tanto en la CPEUM en el artículo ciento veintitrés, apartado A, fracción IV, así como en el artículo sesenta y nueve, previsto en su capítulo tres, de la LFT, ambos estipulan que "*por cada seis*

---

[73] Cfr. Real academia española, *descanso*, en: *https://dle.rae.es/descanso*, consultado el 13 de mayo de 2024

[74] Cfr. Naciones Unidas, articulo 24: *derecho al descanso y al tiempo libre*, noticias ONU, en: *https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471* consultado el 13 de mayo de 2024

[75] Cfr. Naciones Unidas, op cit, noticias ONU.

días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro"[76]*,* este séptimo día, se procura por los reglamentos de la misma ley sea un domingo, mediante el Derecho del trabajador a una prima adicional del *veinticinco por ciento*[77]*,* sobre el salario ordinario de trabajo, en caso de que así se requiera un día domingo de su servicio.

Por lo que podemos traducir que, a la semana la LFT reconoce que todos los trabajadores tienen Derecho a descansar un día, este día no es considerado como tiempo vacacional pues este lapso no contempla días continuos, sin embargo, al igual que las vacaciones, los días de descanso son debidamente remunerados.

No obstante, cuando el trabajador es requerido por el patrón para laborar en su día de descanso, este aparte de tener su salario correspondiente, se le pagara una suma doble por el servicio prestado, ya que no está obligado a asistir, pero puede hacerlo si es voluntad del trabajador.

Otra clasificación de días de descanso en México, son los días de descanso obligatorios que *"tienen por objeto que las y los trabajadores celebren, con entera libertad las festividades cívicas o religiosas que se conmemoran en esas fechas"*[78] y mismos que se encuentran enlistados en la ley laboral.

Por consiguiente, esta lista la podemos encontrar en el artículo setenta y cuatro de la LFT, algunos ejemplos de estos días de descanso obligatorio serán los primero de enero por ser el inicio de un año, el primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero, fecha que se celebra la promulgación de la CPEUM de 1917, también se agrega el primero de mayo que como referíamos anteriormente, es la fecha que se conmemora internacionalmente a la lucha histórica del movimiento obrero y la clase trabajadora.

De donde resulta que los días de descanso se pueden entender como aquel Derecho inherente de la persona trabajadora que le otorga un tiempo de

---

[76] Ibidem, articulo 69.
[77] Ibidem, articulo 71
[78] Gobierno de México, *¿sabes cuando son los días de descanso obligatorios?*, procuraduría federal en la defensa del trabajador, 28 de junio de 2018, en: *https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-cuales-son-los-dias-de-descanso-obligatorios-163134?idiom=es,* consultado el 14 de mayo de 2024

intervalo laboral para hacer del uso de un día de descanso por cada seis días consecutivos de su ejercicio laboral, así como aquellos días de descanso obligatorio con goce de sueldo que son reconocidos a nivel federal por la LFT.

1.2.3 Teletrabajo

La concepción de lo que es el teletrabajo hace referencia a un término compuesto por dos palabras: tele y trabajo.

La primera proveniente del prefijo griego que significa *distancia*[79] y como anteriormente referíamos a el trabajo como aquel esfuerzo físico, mental e intelectual empleado en el cumplimiento de una actividad, con el objetivo de adquirir un pago económico de manera voluntaria, que será cubierto por parte de un directivo o patrón, para efectos de posicionar su remuneración como consecuencia a la relación de subordinación.

Podemos comprender que la composición de conceptos hace alusión a aquel desplazamiento del trabajo a la ubicación del trabajador, contrario a que el trabajador sea aquel quien se desplace a la fuente laboral, teniendo a su disposición los medios tecnológicos para poder emplearlo.

En este sentido se comprende que este modelo de trabajo se emplea como "*una medida de flexibilidad para la distribución de tareas y la gestión del tiempo"*[80] de forma que el trabajador puede elegir libremente sobre la ubicación donde llevara a cabo el ejercicio de sus obligaciones laborales dentro de tu domicilio.

En un inicio en México esta modalidad de trabajo a distancia surge tras entrar en vigor el once de enero de 2021[81] por una reforma laboral en el artículo trecientos once de la LFT, mismo en el que se define que es un trabajo a domicilio y se adiciona

---

[79]Reason why, *buceamos en el origen y el concepto de teletrabajo*, reason why, España, 13 de marzo de 2020, en: *https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana,* consultado el 05 de agosto de 2024

[80] Cfr,idem.

[81] Diario oficial de la federación, decreto, secretaria de gobernación, 11 de enero de 2021, en: *DOF - Diario Oficial de la Federación, consultado el 15 de mayo de 2024*

el capítulo XII BIS, en el que especifica que el teletrabajo:

> Es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón[82].

Esta condición laboral además de brindar la libertad al trabajador de desempeñar sus actividades laborales desde su hogar o cualquier otro sitio donde se encuentre, como lo exponíamos anteriormente, es recurrible que cuente con los medios tecnológicos y las herramientas de telecomunicaciones necesarias para lograr cubrir con su encomienda.

Hay que mencionar además que, para fines de procesar un adecuado análisis, este trabajo que se desempeña dentro del domicilio será abasto dentro del plazo de una jornada laboral como normalmente se emplearía de manera presencial, sin embargo, no es lo mismo decir que el trabajo a distancia es lo mismo que el trabajo general que se realiza dentro del domicilio.

De modo que el trabajo que se desempeña dentro del domicilio engloba todas aquellas actividades de mantenimiento diario como lo es la limpieza y cuidados del hogar, además de aquellas actividades que requieren efectuarse para la sobrevivencia humana como lo es el preparar los alimentos, el aseo personal y de más cuidados que se efectúan en nuestras vidas privadas.

En efecto este trabajo se le reconoce como trabajo doméstico, el cual no genera retribución alguna, pero para muchos trabajadores sobre todo las mujeres, visto desde una perspectiva de género se encuentra mayormente dirigido el peso de los deberes domésticos y obligaciones familiares hacia las mujeres, por lo que el

---

[82] Op. Cit. Articulo 330 A, LFT.

teletrabajo puede ser un acceso negociable para formar parte en el mercado laboral pues según la OIT "*les permite combinar el trabajo asalariado con el trabajo doméstico"*[83]*.*

Siendo esta opción un medio favorable para individualizase económicamente de su pareja, padres, tutores o la figura de la que sea dependiente económica, puesto que permite negociar el tiempo que invierte en el hogar para realizar labores que generen una retribución.

Como resultado de este análisis nos podemos referir al concepto de teletrabajo como aquella modalidad de empleo que permite a los trabajadores realizar sus deberes laborales en otra ubicación diferente a la planta laboral, mediante el uso de tecnologías de telecomunicación.

1.2.4 Personas Trabajadoras

A lo largo de la historia, inicialmente la actividad del trabajo fue considerada como un castigo, una acción de tortura, que mantenía a las personas realizando labores sin que se le reconociera como una acción de producción o mejoría, hoy en día, el trabajo es un Derecho Humano, y es visto como una actividad consistente en generar diferentes oportunidades sociales de desarrollo individual, como la educación, la vivienda, la alimentación y a su vez de desarrollo colectivo ya que brinda crecimiento económico, de producción e industrial que permite satisfacer las necesidades básicas que cada persona requiere para el subsistir en sociedad.

Para adentrarnos más al concepto de personas trabajadoras, desentrañaremos primeramente lo que la palabra persona significa, de forma general, esta es proveniente del latín *personare,* que hacía alusión a una máscara, que en la antigua Roma colocaban en la cara para dar vista, así como una

---

[83] Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*, OIT, noviembre 2021, en: *https://webapps.ilo.org/digitalguides/es-es/story/working-from-home#decentwork*, consultado el 08 de agosto de 2024

personificación del personaje, a los actores de teatro[84], con ello entendemos de manera filosófica que este término proviene por aquella necesidad de un sujeto en adoptar o atribuir características, acciones o cualidades descriptivas propias del ser humano para fines de vestir una personificación individual.

Con respeto al pronombre trabajador, que anteriormente describíamos como aquel sujeto que brinda su esfuerzo mental o físico para la realización de labores, es entendible que es aquella cualidad que adopta el ser humano tras emplear su tiempo en subordinación a un empleador, bajo una relación laboral durante una jornada definida con fines de retribución económica.

A este interés adquisitivo, que tiene una persona trabajadora, emana del *"intercambio de fuerza por bienes y después por monedas"*[85], mismo al que se le reconoce como salario, esta palabra tiene su origen del latín *salarium,* que significa sal, pues en la antigua roma, el trabajo era recompensado con costales de sal, en razón de que en aquella época, se atribuía un gran valor a este mineral, pues era parte fundamental para la conservación de alimentos, esta necesidad representaba una cuantía en utilidad, por lo que fue considerado como su moneda de cambio[86].

En la actualidad la LFT en su artículo 82 del capítulo V, reconoce al salario como "*la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"*[87], siendo este un Derecho Fundamental de la persona trabajadora, mismo que constituye uno de los elementos esenciales de la relación laboral, pues es considerado un instrumento de seguridad y justicia social, por ende, la frase conductora de uno de los principios del Derecho que dice: "*a trabajo igual, corresponde salario igual"*[88]

---

[84] Marqués Gonzáles, José Antonio, *La persona jurídica*, nueva época año III, México, 2004, pág. 95, archivo en formato pdf, consultado el 15 de mayo de 2024

[85] Rubio Ávila, Sandra Margarita, et, at y otros, *El concepto de salario emocional*, revista científica retos de la ciencia, vol.4, no.8, México, 2020, pág. 3 de 10, archivo en formato pdf, consultado el 10 de agosto de 2024

[86] Cfr. idem.

[87] LFT, articulo 82, capitulo v

[88] Soberanes Diez, José María, *El derecho constitucional a la igualdad retributiva*, biblioteca Jurica, UNAM, 2019, pág. 272, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n29/2448-7899-rlds-29-269.pdf*, consultado el 10 de agosto de 2024

pues advierte que no existirá diferencia alguna sobre las personas trabajadoras.

Conforme a este punto, agregamos con las palabras de Ana Castro que *ser "clasificado como persona trabajadora subordinada es un requisito indispensable para acceder a la protección de los Derechos Laborales"*[89]*,* contrario a las personas trabajadoras que son autónomas independientes, ya que las condiciones laborales para ellas no están siendo contempladas por el marco legal laboral en México, esta clasificación condena Derechos que no están siendo reconocidos, ignorando para su clasificación un reconocimiento.

Esto último conforme a lo que definíamos como trabajo informal, lo cual pronunciamos con fines de reconocimiento informativo, no obstante, concierne a nuestra investigación nos acataremos a las personas trabajadoras dentro de la formalidad laboral, que garantiza la LTF ya que el objetivo principal de esta investigación es el de generar una reforma integral para los ordenamientos legales en materia de Derecho Laboral.

Por lo que podemos constituir a el concepto de persona trabajadora como aquel sujeto de Derechos reconocidos por la LFT, que ofrece en subordinación sus servicios a cambio de una remuneración económica prevista por los estatutos pactados en un contrato de trabajo.

1.2.4.1 Mujer Trabajadora

Con el objetivo de conceptualizar lo que es una mujer trabajadora, desentrañaremos cada una de las palabras que lo codifican, iniciando por definir lo que es una mujer.

Para la RAE mujer es aquella *persona del sexo femenino*[90]*,* que, por igual

---

[89] Castro Franco, Ana, *El concepto de persona trabajadora en el derecho de la unión europea*, In pres argitalpena, España, 2023, pág. 7, archivo en formato pdf, en: *https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825,* consultado el 15 de mayo de 2024

[90] Real academia española, *mujer*, asociación de academias de la lengua española, 2023, en:

según Camila Páez, dice que las diferentes corrientes feministas basan sus afirmaciones en que "*las mujeres son entendidas como sujetos que nacen con genitales femeninos (vulva), mientras que los hombres nacen con pene"*[91], estas características se encuentran intrínsecas en la naturaleza misma, entendiendo el criterio desde la simbología esencial; una mujer por esencia femenina se compone biológicamente por su sexo, que es lo que marca su género al momento de nacer.

Sin embargo, más allá de la capacidad de nuestra situación biológica, existe una concepción adoptada por la sociedad que hace referencia a lo que se caracteriza de cada género, para mayor entendimiento, Teresita de Barbieri se refiere a esta construcción social como:

> Los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran aparir de la diferencia sexual, anatomo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas[92].

Esta concepción hecha por las sociedades es un resultado obtenido, adoptado y aceptado culturalmente que atribuye al concepto de mujer, por ejemplo, la ONU describe como "*la visión tradicional de las mujeres como cuidadoras significa que las responsabilidades del cuidado de los niños suelen recaer exclusivamente en ellas*[93]*"*, generando una idea de modelo deseablemente construido para que una mujer sea caracterizada por contar con rasgos de empatía, sensibilidad y dotes de crianza, lo que impacta de manera negativa en la salud mental de las mujeres se esfuerzan por cumplir con el deber ser de su existencia dentro de una sociedad.

---

https://dle.rae.es/mujer, consultado el 15 de mayo de 2024

[91] Páez Bernal, Camila, *El concepto de mujeres: construcción desde las teorías feministas*, mayo 2018, en: *https://cideem.org/concepto_mujer/,* consultado el 15 de mayo de 2024

[92] Olea Herrera, Bastián*, Genero*, 8 de mayo de 2021, chile, en: *Apuntes: Sobre la categoría de género – Teresita De Barbieri – Bastián Olea Herrera,* consultado el 15 de mayo de 2024

[93] Naciones Unidas, Estereotipos de género, los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, en: *https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping*, consultado el 16 de septiembre de 2026

En razón a que causa un efecto de opresión ante los requisitos que se imponen para dar cumplimiento a el modelo ideal y socialmente promovido de lo que es pertenecer al género femenino y en consecuencia acciona en las mujeres el sentimiento de sumisión para una adecuada aceptación social, por el hecho de ser mujer, impuesto por los roles de género, a esto Gisela Espinosa opina que a lo largo de la historia esta negativa llevo a:

> Deconstruir una identidad de género, empezar a cuestionar una arraigada forma de ser mujer, a definir otra imagen de sí mismas y a transformar el concepto tradicional de lo femenino.
>
> La participación social de las mujeres populares obligo a muchos núcleos familiares a redefinir los lugares y funciones de sus miembros, compartiendo con más equidad el trabajo doméstico y la vida pública, aunque en otros casos, obligó a las mujeres a asumir dobles o triples jornadas de trabajo: la doméstica, la salarial y la política[94].

Esta construcción social asumida por los diferentes roles de género afecta no solo la identidad de una mujer, sino, su calidad de vida, al tener mayor carga de trabajo diario, pues la encomienda sobre el hogar y los cuidados de la familia están ligados a las características de sensibilidad, así como de la crianza que describen socialmente a las mujeres.

Lo que en consecuencia ofrece menos tiempo de descanso a diferencia del tiempo que invierte un hombre en las responsabilidades del hogar, crianza, alimentación, familia y relaciones de la vida privada, ya que más allá de su perfil biológico, el papel característico por su masculinidad no contribuye al principio de igualdad de género, puesto que la masculinidad se caracteriza para los hombres por ser fuertes, valientes, decididos, exitosos y líderes[95], características que se

---

[94] Espinosa Damian, Gisela citada por Páez Bernal, Camila, *El concepto de mujeres: construcción desde las teorías feministas*, mayo 2018, en: *https://cideem.org/concepto_mujer/*, consultado el 15 de mayo de 2024

[95] Cfr. Cidon, Mireya, *La nueva masculinidad permite una forma más sana e igualitaria de relacionarte con las mujeres y también con otros hombres*, amnistía internacional, España, 8 de marzo de 2021, en: *https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-nueva-masculinidad-*

pueden observar son tomadas en cuenta para la elección de trabajadores en el mercado laboral pues "*ellas se siguen concentrando en determinadas profesiones ya feminizadas y en los niveles más bajos de jerarquía"*[96]*.*

Por lo que, al contrario de lo que describimos de manera general a una persona trabajadora, el papel que representa una mujer trabajadora, es entonces, muy diferente al que representa un hombre trabajador, esto por razones y condiciones laborales, sociales y culturales que han sido adoptadas desde una perspectiva de género en nuestra sociedad mexicana.

La participación de la mujer en la actividad económica y el mercado laboral en México se encuentra sobrerrepresentada por ocupaciones como el "*comercio minorista, turismo y hospitalidad"*[97]*,* pero incluso tiempo antes de que iniciara la pandemia causada por el coronavirus SARS-CoV-2, su participación laboral según datos de la ENOE, fue representada por el *45 por ciento en 2019, comparado con el 77 por ciento para los hombres, una brecha de 32 puntos porcentuales*[98]*,* mismos porcentajes que representan una gran pérdida de productividad según el informe publicado por el World Bank Group, el 8 de marzo del 2021 que describe a la observación de estas pérdidas es causada por la siguiente razón:

> Las mujeres limitan su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado y algunas mujeres reportan que no trabajan porque no tiene permiso de su cónyuge o de algún otro pariente para acceder a un trabajo remunerado[99].

---

permite-una-forma-mas-sana-e-igualitaria-de-relacionarte-con-las-mujeres-y-tambien-con-otros-hombres/, consultado el 15 de mayo de 2024

[96] Camarena Adame, María Elena, Saavedra García, María Luisa, *El techo de cristal en México*, revista estudios de género, num.47, México, 2018, pag.316, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf,* consultado el 19 de agosto de 2024

[97] Worldbank, *La participación laboral de la mujer en México*, 2021, en: *https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-México*, consultado el 19 de agosto de 2024

[98] idem

[99] World bank group, *La participación laboral de la mujer en México*, 2020, pag.20 de 97, en: *https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-México.pdf?_gl=1*1ncdo69*_gcl_au*MTM4NDUxNTUwLjE3MjQxNzAzMjQ*, consultado el 20 de agosto de 2024

Estas restricciones sociales, como su estado civil y de carácter privado, delimitan el Derecho al Trabajo, Derecho que se ejerce en su vida pública ya que todos los grupos de féminas tienen debidamente reconocido como un deber social y de carácter jurídico, tras reconocerse la protección de este Derecho para todos los ciudadanos, que de acuerdo con Kurczyn Patricia:

> Los Derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos Derechos se fundamentan en la constitución en los artículos 4º y 5º como garantías individuales, y ene l 123, apartado A, al cual se le puede considerar una declaración de Derechos Sociales porque establece las garantías sociales[100].

Aun con la protección y reconocimiento en la legislación mexicana, la conceptualización de lo que es una mujer trabajadora se ve delimitada a aquellos rasgos o condicionantes sociales que generalizan su posición por cuestiones de genero culturalmente en México que, sin indagar sobre su estado civil, tiende características similares de disparidad social.

Entendiendo como mujer trabajadora aquel sujeto biológico femenino desde el alumbramiento que desarrolla actividades de subordinación a una empresa o empleador, con fines de retribución económica durante su jornada de trabajo y en condiciones estipuladas por contrato laboral.

1.2.5 Madres Trabajadoras

Como siguiente punto ocupamos para el desarrollo de nuestra investigación, enfatizar en la importancia de la concepción en la palabra madre, dado a su gran

---

[100]Kurczyn Villalobos, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras*, Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 2000, pág. 4, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/68/tc.pdf*, consultado el 18 de octubre de 2024

valor social e histórico, ya que propiamente pertenece a una de las expresiones más antiguas desde su origen proveniente del latín *mater*[101], que hace referencia a este vocablo, de forma que es necesario adentrarnos en las características que distinguen esta caracterización en una mujer.

Permítame ahora llegar a este punto, pues la palabra madre es utilizada con varios fines, por esta razón enumeramos aquellos términos que atienden conforme a nuestra investigación, los siguientes que propone el diccionario de la RAE como:

- Mujer que ha concebido o parido a uno o más hijos
- Mujer en relación con sus hijos
- Mujer con cualidades atribuidas a una madre, especialmente su carácter protector y afectivo[102].

Entre otras descripciones, se enmarcan los sinónimos de progenitora, autora, iniciadora, vientre, creadora, mismos que condicionan una noción femenina para las mujeres tras ser caracterizadas arcaicamente por la sociedad con la función de maternar, criar y educar.

Así pues, este concepto de madre pertenece propiamente a una condición puramente femenina "*con el objetivo de garantizar la educación y el cuidado de los hijos"*[103], para lo que se constituye de manera general, en aquellas definiciones que parten de este término, siendo el resultando de una gama extensa de caracteres relacionados con una mujer, mismos que han conducido nuestra sociedad, y que distinguen lo que representa una madre trabajadora dentro del Derecho Laboral.

Como ya describimos anteriormente el trabajo es aquel esfuerzo

---

[101] Reto Agurto, Alexis, madre, 11 de mayo del 2012, en: *https://www.udep.edu.pe/castellanoactual/origen-de-las-palabras-madre-y-mama/*, consultado el 29 de julio de 2024

[102] Cfr. Asociación de academias de la lengua española, *madre*, RAE, en: *https://dle.rae.es/madre*, consultado el 29 de agosto de 2024

[103] Castro Medina, Raquel, *Estructura jurídica social, de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad*, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, vol.11, num.2, 2023, pag. 216, pdf, en: *https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1277,* consultado el 13 de agosto de 2024

remunerado, sin embargo, para una mujer que es madre, el trabajo de maternar no causa ninguna consecuencia remuneratoria, sino que es más considerada una doble carga, a propósito del esfuerzo que se emplea tras tener una triple jornada laboral.

Con esto nos referimos en primera; como jornada laboral publica al tiempo y el esfuerzo empelado dentro de la jornada de trabajo que es remunerada y que desempeña una madre trabajadora, en segunda; a la jornada de labores privada que es aquella en la que se emplea el tiempo y esfuerzo para la crianza, cuidado y educación de los descendientes biológicos que tiene una madre y la tercera jornada de trabajo nos referimos al tiempo destinado en la sé que ocupa para la realización de las labores domésticas y de cuidados del hogar, por ende al ser un compromiso familiar, estas dos últimas clasificaciones no generan retribución alguna, pero si repercuten en la salud mental de una madre trabajadora.

Si comparamos el tiempo que emplea una madre y un padre trabajador en una jornada de labores privada o lo que es lo mismo, al trabajo doméstico no remunerado, el resultado es notorio, pues de acuerdo con los datos proporcionados por el INEGI los hombres dedican *20 horas a la semana*[104]*,* mientras que las mujeres dedican *50 horas a estas tareas*[105]*.*

Inclusive si tuviéramos que dividir estas 50 horas en 7 días que son los que corresponden a una semana completa, el resultado es de 7 horas con 14 minutos diarios los que nos afirma que es el tiempo que representa una jornada laboral remunerada, esto sin destinar el día de descanso que por la LFT, se encuentra contemplado luego de 6 días de labor, por lo que al no ser una jornada de productividad económica, el esfuerzo empleado en ello que más allá de ser aceptado de manera voluntaria, es impuesto socialmente.

Pues con frecuencia los hombres no comparten la responsabilidades

---

[104] Avendaño, Fernanda, el valor del trabajo doméstico: *mujeres le dedican el triple de tiempo que los hombres*, IMCO, 22 julio de 2021 en: *https://imco.org.mx/el-valor-del-trabajo-domestico-mujeres-le-dedican-el-triple-de-tiempo-que-los-hombres/*, consultado el 14 de agosto de 2024

[105] idem

domésticas y la dirección en la educación de los hijos, por lo que las madres se ven obligadas a realizar esta doble jornada, compaginar la familia con un empleo remunerado es complicado cuando el número de horas que requieren ambos centros de ámbito público y privado, no son el tiempo suficiente, sino que además del esfuerzo y desgaste físico y mental, termina con sentimientos de culpa[106] al sentir que no es suficiente la atención que requiere su la familia y su hogar.

Esto provoca el fenómeno del suelo pegajoso que muchas madres trabajadoras padecen y no tienen idea de la condición que afecta en su desarrollo profesional y de salud mental. Si bien, este término es acuñado por la socióloga Catherine Berheide, tras un informe para el Center for women in Government de 1992[107], y refiere que la segregación para las madres trabajadoras se debe al acoso social y psicológico y la irreconciliable relación que conecta la vida privada con su vida pública.

Por tal motivo, con lleva a una mujer a renunciar a puestos directivos y de liderazgo por dedicarse al hogar pues de acuerdo con Camarena Adame y Saavedra García, "*en México una de las barreras más importantes es la propia decisión que toma la mujer de no aceptar puestos directivos para no romper el equilibrio entre su profesión y su papel de esposa y madre*"[108].

Esta brecha de genero hace alusión a aquellas barreras que mantienen existente las diferencias sociales y limitan el desarrollo profesional de las mujeres, pues indicadores existentes de fenómenos como el techo de cristal, el suelo pegajoso y la loza de hormigón, visibilizan aquellas condiciones de desigualdad social y cultural que generan los estereotipos marcados por percepciones de

---

[106]Cfr, Instituto de la mujer, *La salud mental de las mujeres*, España, 2011, pág. 10 de 47, en: *https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/GuiaSalud/docs/Salud_XV.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

[107] Cfr, expansión mujeres, Grimaldo, Ana, *Piso pegajoso: la desventaja que las mujeres tienen en el trabajo*, 13 de abril de 2022, en: *https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2022/04/13/que-es-el-piso-pegajoso-como-afecta-mujeres*, consultado el 20 de agosto de 2024

[108] Camarena Adame, María Elena, Saavedra García, María Luisa, *El techo de cristal en México*, Revista de estudios de género, la ventana, num.47, México, 2018, pág. 318, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00312.pdf*, consultado el 19 de agosto de 2024

género.

Evidentemente una madre por el hecho de serlo no debería ser catalogada como un ser deficiente, ni verse afectada en la toma de sus decisiones personales, intereses sociales o para su libertad de trabajo y desarrollo profesional, lo que en consecuencia vulnera sus Derechos Fundamentales, esta característica en una mujer se agrava aún más cuando no cuentan con el apoyo económico ni emocional de una pareja o red de apoyo, al respecto la doctora Tufiño Gómez pronuncia que:

> Esta situación es aún más preocupante para madres autónomas o aquellas que se encuentran en situación de separación, divorcio o viudez, cuya participación en el mercado laboral es más alta, pero enfrentan condiciones laborales precarias y carecen de acceso a prestaciones básicas como la seguridad social y servicios de salud.[109]

En consecuencia, este tipo de barreras limitan su independización económica y los estándares personales para los puestos de dirección y liderazgo.

En efecto para nuestra investigación la madre trabajadora en México representa aquel ser biológico femenino con cargas familiares e hijos propios, que mantiene una relación de subordinación ante un empleador o empresa, en la que invierte tiempo de su esfuerzo físico y mental a cambio de una remuneración económica.

1.3 Derecho a la Salud

Para comenzar, encontramos necesario retomar la directriz conforme al principio que promueven los Derechos Humanos, que por corriente iusnaturalista

---

[109] Tufiño Gómez, Brenda, *Prestación universal por crianza: un abordaje desde la perspectiva del derecho social familiar, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 12, num.2, 2024, pdf, en: *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9612633,* consultado el 10 de agosto de 2024

son inherentes al ser humano, siendo considerados como “Derechos Universales que asisten a todas las personas, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otra índole, origen nacional o social”[110], sin haber distinción alguna en las personas para ser acreedoras a estos.

Entre este extenso listado de Derechos Universales se encuentra posicionado como un Derecho Fundamental, el Derecho que todas las personas tienen a la salud, el cual se promulga por generalidades consagradas ante la OMS, con el compromiso de los Estados parte a elevar este “*Derecho al más alto nivel posible de salud física y mental*”[111], de manera que los países adquieren la obligación legal de proteger y hacer cumplir de forma eficaz e incorporar con perspectiva de género[112] aquellas medidas de salud pública que mejoren las decisiones subyacentes de los temas relacionados con la salud.

Por lo que se refiere a la legitimidad de este Derecho Positivo en México, la CPEUM proporciona la protección al Derecho Universal de la Salud, definiendo las bases establecidas para el acceso a los servicios de la salud, reconocidos por el artículo cuarto, donde consagra:

> Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley define las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución donde establece que la ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.[113]

Cabe señalar que estas modalidades adoptadas por las instituciones al servicio de la salud solo constituyen el compromiso de brindar de manera expedita

---

[110] OMS, *derechos humanos*, diciembre 2023, en: *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health*, consultado el 20 de agosto de 2024
[111] idem
[112] Cfr.idem
[113] Cfr. CPEUM artículo 4, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf*, consultado el 23 de junio de 2024

y gratuita la atención medica que así se requiriera con el único fin de materializar el compromiso nacional e internacional de este derecho humano, aunado a esto, se consagra en el mismo artículo que:

> Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El estado garantizara el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generara responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley[114].

En vista de que se hace de su reconocimiento legal, que los detonantes de las condiciones ambientales en que se encuentra una persona jurídica son de tal importancia que afectan ya sea de manera positiva o negativa su salud, por lo que se advierte sobre el compromiso que el Estado mantiene para brindar seguridad y protección en el ambiente en que se desarrolle social, profesional o laboralmente.

Con respecto a los servicios de salud para una persona trabajadora la LFT conduce que el trabajador podrá rescindir a la relación laboral pactada en contrato si se atentara contra la seguridad o la salud del trabajado al carecer de las condiciones higiénicas del establecimiento y no se cumplan con las normas preventivas y de seguridad que las leyes de salud establezcan[115], en concordancia a la observación de la doctora Tufiño Gómez:

> El reconocimiento de los cuidados como responsabilidad laboral es esencial tanto para el Estado como para los empleadores debido a su impacto en el bienestar social y económico de la sociedad en su conjunto[116].

Con lo anterior advertimos además de aquellos que mencionamos en los apartados de riesgos de trabajo y derecho laboral, sobre la asistencia médica y seguridad social que un trabajador tiene por derecho al padecer algunos de estos,

---

[114] idem

[115] Cfr. LFT, art. 51, fracción VII

[116] Tufiño Gomez, Brenda, *Prestación universal por crianza: un abordaje desde la perspectiva del derecho social familiar*, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, vol.12, num. 2, 2024, pag.20, pdf, en: *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9612633* consultado el 1 de agosto de 2024

que atenten o afecten su salud, pues confieren a la responsabilidad del empleador y de las instituciones de salud encargadas de velar por este derecho humano.

Esta calidad ambiental que analizamos representa un elemento indispensable de la cobertura sanitaria para los servicios de salud y los cuales deben contar con los siguientes caracteres recomendados por la OMS:

- Deben ser seguros: pues evitaran causar lesiones a los destinatarios que requieren atención salubre.
- Tienen que ser eficaces: ya que proporcionan servicios evidenciados por las personas que lo requieran.
- Deben de ser oportunos: pues es requerirle que se reduzcan aquellos tiempos de espera que pudiera perjudicar o atentar por alguna demora.
- Tienen que ser equitativos: ya que este principio dispone que de forma igualitaria comprender y brindar la atención sobre aquellas diferencias de edad, de género, discapacidad, territorio o situación socioeconómica.
- Deben ser integrados: ya que se ofrecen estos servicios a lo largo de la vida de las personas y por causas independientes.
- Son eficientes: basándose en todo beneficio que proporcione los recursos disponibles para evitar malas administraciones[117].

En sentido amplio podemos comprender que el derecho a la salud es un derecho universal e indispensable para hacer valer toda la gama de derechos humanos que componen el bienestar y calidad de vida individual de las personas sin hacer distinción alguna de la raza, color, el sexo, su idioma, su ideología religiosa, posición económica u origen, dentro de lo conforma una sociedad de Estado que se verá sujeto a proporcionar la posible máxima calidad en los servicios de salud, así como de sus instituciones y personal

[117] Cfr. OMS, *derechos humanos*, diciembre 2023, en: *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health*, consultado el 21 de agosto de 2024

capacitado.

1.3.1 Salud

Acerca de la etimología del vocablo salud, este proviene de *salus*, que a su vez este se origina del término *salvus*, refiriéndose al ser intacto o a salvo, por esta razón, entendemos la expresión de encontrarse *sano y salvo*, puesto que caracterizamos a un sujeto con salud, como aquel que se encuentra integro, del griego *holos*, entendiéndolo de esta manera, por aquel cuerpo completo, intacto y a salvo[118]. Por este sentido la esencia vital de un sujeto es encontrarse sano y fuerte, siendo consciente de su buen funcionamiento y entera composición.

En cuanto a la terminación general de la salud, para la RAE, este vocablo refiere que es el "*estado en que el ser orgánico ejerce normalmente sus funciones,* como sinónimo de *bienestar, fortaleza, y vitalidad"*[119]*,* mismos rasgos distintivos de un ser humano con estado saludable que desarrolla y ejecuta con normalidad cada una de las funciones de su cuerpo físico que significa aquel "*exterior de una persona, lo que forma su construcción y naturaleza corpórea"*[120]*,* conducto por el cual se relaciona con el mundo exterior, por medio del contacto y actividades que ejerce a lo largo de su vida.

Un buen estado de salud abunda temas más allá de la ausencia de una enfermedad, un ejemplo es como decía Georges Canguilhem, que *"estar en buena salud, es poder estar enfermo y recuperarse"*[121]*,* presentándose en la comprensión

---

[118] Gonzales, Álvaro, *Recorrido histórico por los conceptos normal/patológico y salud/enfermed*ad, Neurosciencies and history 2024, España, pág. 3 de 19, archivo en formato pfd, consultado el 05 de septiembre de 2024

[119] Real Academia Española, *salud*, asociación de academias de la lengua española, en: *https://dle.rae.es/salud*, consultado el 17 de mayo de 2024

[120] Ibidem, Físico,ca.

[121]Gonzales, Albaro, *Recorrido histórico por los conceptos normal/patológico y salud/enfermedad*, Neurosciences and history 2024, España, pag. 8, en: *https://nah.sen.es/vmfiles/vol12/NAHV12N120241_19ES.pdf,* consultado el 04 de septiembre de 2024

de una integración compuesta por aquel bienestar físico, psíquico y social,[122] que una persona, demarca más allá de su genética y biología adquirida, es también por el modo en el que vive y del entorno en el que se desenvuelve.

De manera que confieren demás elementos como la edad, la educación, la alimentación y de nuestras actividades diarias como el trabajo, circunscribiéndose estas al contexto cultural que cada grupo social comparte y de los cuales la persona participa naturalmente de acuerdo con los factores socioculturales e históricos que comparten todas las comunidades humanas[123].

Desde esta perspectiva el concepto propio de la salud adopta una complejidad que traspasa con claridad los caracteres biológicos del ser humano, si no, que además influyen factores históricos y culturales que se modifican de acuerdo con la época y las condiciones ambientales[124], mismas que repercuten en la composición de una salud integral nata del ser humano.

Presentándose de vital importancia para prevenir enfermedades que puedan llegar a presentar modificaciones en la calidad de vida de las personas, por consiguiente, además de una actividad física para prevenir diferentes enfermedades, es adecuado tomar medidas preventivas sobre los factores sociales y culturales que influyen en el ambiente laboral y familiar de las personas, ya que son aspectos que intervienen en el estado de una salud integral, categorizada por ser de carácter física, mental y social.

Finalmente definimos que la salud humana no es solo la *ausencia de afecciones o enfermedades*[125] como hace mención la OMS, sino, que se representa una integración conjunta del estado físico, mental y social en que

---

[122] Instituto de la mujer, *La salud mental de las mujeres*, España, 2011, pág. 2 de 47, en: *https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/GuiaSalud/docs/Salud_XV.pdf,* consultado el 21 de agosto de 2024

[123] Cfr, Valenzuela Contreras, Luis Marcel, *La salud desde una perspectiva integral*, revista universitaria de la educación física y el deporte, noviembre 2026, Uruguay, pag.51, en: *http://190.64.86.34:8090/bitstream/handle/20.500.12729/324/Valenzuela%2c%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y,* consultado el 04 de septiembre de 2024

[124] idem

[125] idem

el ser humano desarrolla sus actividades e intereses colectivos e individuales que demarcan el estado vital y emocional en que se constituye y relaciona por medio de su esfera jurídica dentro del ambiente al que forma parte.

1.3.1.1 Salud física

Aunado a la construcción de nuestro análisis, una de las clasificaciones tridimensionales que complementa una adecuada salud humana, es la salud física, misma que se mantiene fortalecida por una actividad física regular, de la mano con una alimentación balanceada, que ayuda a *prevenir el riesgo de enfermedades no transmitibles como cardiovasculares, el cáncer, la diabetes y de posibles trastornos como depresión y ansiedad*[126], generados por una vida sedentaria.

Este sedentarismo en los seres humanos se potencializa desde una perspectiva de género, en el sector femenino, ya que estas recomendaciones emitidas por la OMS, indicadas para prevenir enfermedades y otros problemas de salud[127], absorben un declive hacia las mujeres, puesto que a nivel mundial según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) nos dice que las mujeres son menos activas que los hombres[128].

Haciendo una comparación sobre las estadísticas internacionales y nacionales, en México para el año 2023, según informes recabados por el Módulo de Practica y Ejercicio Físico (MOPRADEF) el total de mujeres con inactividad física fue de 66%, mientras que para el caso de los hombres marco un porcentaje del 53.5% de inactividad física[129], por lo que las mujeres reflejan mayor porcentaje de inactividad, lo que refuerza los datos a nivel mundial compartidos por la OPS.

---

[126] OMS, *Actividad física*, 26 de junio de 2024, en: *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity*, consultado el 09 de octubre de 2024
[127] idem
[128]Cfr. Organización Panamericana de la Salud, *Actividad física*, en: *https://www.paho.org/es/temas/actividad-fisica*, consultado el 20 de agosto de 2024
[129] INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pag.17 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

El MOPRADEF identifica la inactividad física en personas mayores de 18 años en dos rubros; el primero clasifica a las personas que alguna vez en su vida hayan practicado alguna actividad físico-deportiva, pero tuvieron que abandonarla y el segundo se caracteriza por aquellas personas que nunca hayan realizado alguna práctica.

Sobre los motivos principales por las que las personas en México alguna vez realizaron alguna actividad física, pero tuvieron que abandonarla son vinculados a la falta de tiempo, en segundo lugar, al cansancio por el trabajo y en tercero por problemas de salud, al contraste con el grupo de personas que nunca realizaron alguna práctica físico-deportiva se ven motivados principalmente por la falta de tiempo, en segundo por problemas de salud y en tercer lugar por el cansancio por el trabajo[130].

A pesar de que en su mayoría de 60.2 %[131] de la población mexicana mayor de 18 años se clasifico como inactivo físicamente durante la evaluación del 2023, se consideró al 39.8 %[132] de la población mexicana mayor de 18 años activa físicamente, distinguiendo la práctica de una activación física como suficiente e insuficiente.

Sobre esta clasificación la MOPRADEF describe las siguientes condiciones:

- Con nivel suficiente de práctica físico-deportiva: Realizaron práctica físico-deportiva en su tiempo libre de la semana pasada, al menos tres días por semana y acumularon un tiempo mínimo de 75 minutos con una intensidad vigorosa, o 150 minutos con intensidad moderada.

---

[130] Cfr. INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pag.17 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

[131] Cfr. INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pág. 10 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

[132] Cfr. INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pág. 9 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

- Con nivel insuficiente de práctica físico-deportiva: Durante la semana pasada, realizaron práctica físico-deportiva en su tiempo libre menos de tres días por semana, o no lograron acumular el tiempo mínimo recomendado de 75 minutos con una intensidad vigorosa, o 150 minutos con una intensidad moderada (…)[133]

En cuanto a las diferencias según el sexo, 46.5 % de los hombres y 34.0 % de las mujeres se mantuvieron activos físicamente, lo que motiva una brecha de 12.5 puntos porcentuales[134]. Sin embargo, al distinguir los niveles de suficiencia e insuficiencia durante el tiempo libre de las personas activas, se logra observar el tiempo semanal dedicado a la práctica físico-deportiva, de acuerdo a los resultados de la MOPRADEF:

> …las mujeres que alcanzaron un nivel suficiente para obtener beneficios a la salud invirtieron un promedio de cuatro horas y 48 minutos. Por otro lado, los hombres dedicaron en promedio cinco horas y 42 minutos por semana. Es decir, una diferencia de casi una hora comparada con las mujeres[135].

La diferencia radica en que a pesar de que las mujeres invierten menor tiempo en realizar alguna practica físico-deportiva, tienden a tener una mayor constancia, ya que de acuerdo con las estadísticas del MOPRADEF; "*las mujeres activas físicamente tuvieron una mayor suficiencia (63.6 %) en comparación con los hombres (55.7 %)*[136]*"*. A pesar de ello, la cantidad de hombres activos es mayor a diferencia de la cantidad de las mujeres activas, aunado a que logran destinar mayor tiempo libre para realizar una actividad física, no alcanzan a obtener la misma constancia que pueda considerarse como suficiente para generar beneficios en su

---

[133] INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pág. 7 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

[134] Cfr. INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pág. 10 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

[135] INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pag.12 de 17, en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf*, consultado el 21 de agosto de 2024

[136] idem

salud.

Ya que de acuerdo a la clasificación que citábamos con anterioridad el nivel de constancia y disciplina son pauta indicativa para los beneficios que pudiera tener en la salud de las personas que realizan alguna práctica físico-deportiva. Hasta este punto, comprendemos que el tiempo que una persona emplea en cuidar su salud se presenta luego que se cumplen con las responsabilidades y cuidados dentro del hogar y la conclusión diaria de las obligaciones que requieren continuar un trabajo estable, por lo que el aprovechamiento del tiempo disponible para los cuidados de su salud no depende solo en si es mayor o menor en las personas, sino, de la disciplina personal.

En este mismo sentido, entendemos que al tener mayor porcentaje de la población inactiva de mujeres lo vuelve un grupo con mayor riesgo de contraer alguna enfermedad, ya que de acuerdo con la OPS;

> La actividad física regular y adecuada, incluido cualquier movimiento corporal que requiera energía, puede reducir el riesgo de muchas enfermedades y trastornos no transmisibles, como la hipertensión, la enfermedad coronaria, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes, el cáncer de mama y de colon y la depresión[137].

Incluir alguna actividad física-deportiva dentro del itinerario diario de las personas trabajadoras contempla previamente una planeación del tiempo, por lo que se vuelve mayormente riguroso para el grupo de mujeres que se ven limitadas por la falta de tiempo y de la carga mental que se emplea para administrar aquellas obligaciones privadas y públicas que diariamente deben realizar, impidiendo contemplar la constancia necesaria para incorporar algún tipo de práctica físico-deportiva que beneficie su salud.

Para concluir con la definición de salud física, la referimos como aquella fuente de energía mecánica que compone un cuerpo físico, para fin de permitir

---

[137] Organización Panamericana de la Salud, *Actividad física*, OMS, 26 de julio de 2026, en: *https://www.paho.org/es/temas/actividad-fisica*, consultado el 25 de septiembre de 2026

el buen funcionamiento de todas sus extremidades. Siendo capaz de prevenir enfermedades no transmisibles, si se fortalece mediante el ejercicio de una rutina diaria, además de requerir una sana alimentación, buena higiene corporal y disponibilidad de tiempo para descansar y recuperar parte de la energía invertida durante las actividades diarias.

1.3.1.2 Salud Mental

En relación con lo anterior, otro elemento esencial que compone un equilibrio en la salud humana es la clasificación de salud mental, esta terminación es utilizada de manera descriptiva para referirse a la condición que goza una persona desde el estado en que se encuentra su psique, mismo que emana de sus conexiones cerebrales, puesto que responden al estimulo vital en que se encuentra el ser humano, sobre ello, la OMS aporta la siguiente descripción sobre lo que constituye el concepto de la salud mental:

> Un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Siendo parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el vivimos, siendo un derecho fundamental para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico[138].

Este equilibrio que el ser humano ejecuta en cada una de sus relaciones sociales e intrapersonales muestra la capacidad individual que una persona tiene frente a su entorno, ya que son esas herramientas las que dependen mucho de un equilibrio mental para mejorar su calidad de vida, al afronta las dificultades y manejar

---

[138] Cfr. Organización mundial de la salud, *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*, OMS, 17 de junio de 2022, en: *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response*, consultado el 17 de mayo de 2024

sus emociones individuales ya que:

> Como cada uno se relaciona con las actividades en general en la comunidad; comprende la manera en que cada uno armoniza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con los requerimientos para hacer frente a las demandas de la vida[139]

Por consiguiente se plantea que todas aquellas emociones natas del ser humano dependen de como uno se sienta frente a sí mismo o frente a otras personas y en qué forma responde el sujeto a las demandas de la vida[140], de allí que "*la salud mental hace referencia al bienestar psíquico, social y emocional que incide de manera directa en la forma en que nos comportamos, sentimos y pensamos"*[141]*,* inclusive demarca gran parte de las decisiones que como sujetos jurídicos debemos tomar al formar parte de una sociedad.

En este sentido se comprende que la comunicación es indispensable para formar vínculos familiares, sociales y laborales que demarcaran aquellos intereses individuales para una adecuada organización de las distintas facetas que requieren conciliarse en la vida pública y privada de las personas, puesto que más allá de ser un cuerpo físico, las personas también somos seres emocionales que se constituyen en sujetos jurídicos con derechos.

De esta forma aportamos que la salud mental es aquel estado de la persona que encuentra un equilibrio de bienestar emocional, psicológico y cognitivo que garantiza una capacidad individual para hacer frente a las dificultades que se generan por el entorno sociocultural en que habite y se desarrolle, mediante la toma de sus decisiones que dependerán propiamente de su percepción y juicio de realidad.

---

[139] Carranza, Valeria, *El concepto de salud mental en psicología humanista-existencial*, 2002, en: *https://www.researchgate.net/publication/266068962_EL_CONCEPTO_DE_SALUD_MENTAL_EN_PSICOLOGIA_HUMANISTA-EXISTENCIAL,*consultado el 20 de agosto de 2024

[140]Cfr. idem

[141] http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v19nspe40/2248-4078-ojum-19-spe40-369.pdf

1.3.1.3 Salud Social.

De acuerdo con nuestro estudio, la salud humana es definida por aquel bienestar integro desarrollado por el equilibrio físico, mental y social que las personas progresivamente adoptan individualmente por factores biológicos, históricos, sociales y culturales.

Con respecto a la clasificación de la salud social, podemos referir que es la habilidad para la adaptación y la autogestión ante los cambios y desafíos del entorno, así como la capacidad para desarrollar relaciones satisfactorias con otras personas[142].

Según OMS identifica la siguiente lista de factores que influyen en la salud social de las personas:

- Las condiciones de empleo
- Una exclusión social
- Los Programas de salud públicos
- La equidad de género
- El desarrollo infantil temprano
- La globalización
- Los sistemas de salud
- Las evaluaciones de las variables de salud
- Una urbanización saludable[143]

Conforme a lo anterior, podemos referir que gran parte de la responsabilidad en la salud social de las personas se remite a los sistemas públicos y de los gobiernos del Estado, sin embargo, esta corresponsabilidad de las personas recae

---

[142] Campus virtual de la Universidad Internacional de Valencia, *Salud social: definición, determinantes y recomendaciones*, 4 de septiembre de 2018, en: *https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/salud-social-definicion-determinantes-y-recomendaciones*, consultado el 27 de agosto de 2024

[143] idem

en la capacidad individual que tiene cada una, para lograr conciliar sus deberes adquiridos tanto en su vida pública como en su vida privada.

De acuerdo con la Mtra. Killam Kasley la salud social se diferencia de la salud física y mental, como aquel bienestar generado de la conexión que la persona desarrolla con su comunidad, al tener vínculos estrechos con familiares y amigos, disfrutando del sentido natural de pertenencia a grupos y sentimiento de apoyo, valoración y amor[144], que generan las diferentes relaciones entre personas.

Siendo la salud social uno de los pilares interconectados por el bienestar vital de las personas, partiendo que la salud un derecho humano de todos los miembros de una comunidad, debe ser vista como una responsabilidad fomentada y promovida por la sociedad y sus instituciones[145].

Por otra parte, alcanzar esta conciliación también compete como principio promotor de nuestras legislaciones encargadas de procurar los derechos fundamentales, como lo es el derecho a una vida digna, mediante la alineación normativa que positivice los mecanismos necesarios desde una perspectiva equitativa de genero para aquellos grupos más vulnerables que no logren conciliar sus intereses públicos con los particulares.

Es por esto, que podemos concluir en la relación a la salud social como un tema emergente distinto al carácter médico, pero interconectado al bienestar humano, al distinguirse por factores sociales y no médicos o psicológicos, sino de las emociones que las personas puedan llegar a desarrollar en respuesta al bienestar generado por su vivienda, su trabajo, su educación y las relaciones sociales que la vida cotidiana de las personas requiere para sobrevivir en sociedad.

---

[144] Cfr. Killam, Kasley, *¿Qué es la salud social?*, Psychology today, 19 de febrero de 2023, en: *https://www.psychologytoday.com/es/blog/que-es-la-salud social?msockid=0685aee3f4226c3a07dfbab0f5036d87*, consultado el 05 de septiembre de 2024

[145] Cfr, Valenzuela Contreras, Luis Marcel, *La salud desde una perspectiva integral*, revista de la educación y el deporte, noviembre 2016, Uruguay, pág. 53, en: *http://190.64.86.34:8090/bitstream/handle/20.500.12729/324/Valenzuela%2c%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y*, consultado el 04 de septiembre de 2024

Cierre del Primer Capítulo del Marco Conceptual del Lenguaje Denotativo Sobre las Condiciones Laborales de las Madres Trabajadoras en México

Como conclusión capitular podemos referir que una vez que desarrollamos la exploración para cada uno de los conceptos clave de nuestra investigación y la observancia en la relación de cada uno de ellos, siendo que fueron abordadas las consideraciones y acepciones fundamentales en nuestra investigación.

Una vez que demarcamos principalmente los conceptos de cada una de las referencias adoptadas por las diferentes legislaciones, a fin de reconocer la amplia gama de nuestro vocabulario jurídico y poder delimitarlo por medio de las generalidades y márgenes doctrinales, cumpliendo el principal motivo de fundamentar las expresiones lingüísticas que utilizaremos para la construcción de cada uno de nuestros capítulos que dan cuerpo a nuestro tema de investigación.

Concepciones que son socialmente entendibles para la mayoría, sin intención de recurrir a términos de difícil comprensión puesto que, nuestro objetivo es que brindemos un análisis más comprensible al lograr digerir y conectar con las ideas que coadyuben la confrontación de nuestra postura y que propiamente mantendremos lo largo del desarrollo de nuestra tesis.

Hasta este punto sustentamos la importancia de cada una de las existentes ramas del derecho, en especial el derecho social que, por su naturaleza protectora, para prevenir y atender los diferentes escenarios de desequilibrio social que repercuten en grupos específicos y que requieren generar marcos jurídicos para alcanzar la exigencia material que ocupa una sociedad más justa.

Es por ello que aterrizamos a nuestro sujeto protegido, en este caso, el grupo de madres mexicanas que a diario buscan sobrevivir a las exigencias sociales mediante los estímulos conciliatorios que las normativas del derecho laboral ofrecen.

SEGUNDO CAPÍTULO DE LA CRONOLOGIA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS A NIVEL MUNDIAL Y EN MÉXICO

CAPÍTULO II

CRONOLOGÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS A NIVEL MUNDIAL Y EN MÉXICO

SUMARIO: Introducción, 2.1 Orígenes de la incursión de las mujeres en el mundo laboral a nivel mundial, 2.1.1 La revolución industrial, 2.1.2 La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 2.1.3 El Tratado de Versalles, 2.1.4 Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo y su influencia en los Estados parte, 2.1.4.1 Estados Unidos, 2.1.4.2 España, 2.1.4.3 Colombia, 2.2 Lucha y conquista de los derechos laborales en México, 2.2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y el Porfiriato, 2.2.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, 2.2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931 2.2.4 Ley del Seguro Social de 1943, 2.2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970, 2.2.6 Ley del Seguro Social de 1973 2.3 Condiciones laborales vigentes, 2.3.1 A favor de todas las personas trabajadoras, 2.3.2. A favor de las mujeres, 2.4 Atención de la salud mental, 2.4.1. A favor de las personas trabajadoras, 2.4.2. A favor de las mujeres trabajadoras, 2.4.3. A favor de las madres trabajadoras

INTRODUCCIÓN

Históricamente la incursión de las mujeres en el mercado laboral se ha visto influenciado por el contexto social y económico que acontece a cada época, diferenciándose por las características propias del hecho histórico, pero teniendo consigo que prevalece aun en la actualidad la misma semejanza para el rol de las mujeres, consistente en aquellas conductas que se apropian para cada sector social, en nuestro caso, por razones distintivas del sexo humano, ya que por el hecho de pertenecer al género masculino o femenino se le asocia con características impulsadas en ideales comunitarios y grupos sociales.

Para este capítulo, nuestro estudio prevalece enfocado en la conducta

externa que el ser humano ejerce en sociedad, aclarando su limitación sobre los diferentes criterios y méritos adoptados por la competencia en el mercado laboral, con fin de comprender la actividad productiva, las percepciones y estigmas que desarrollan los grupos y colectivos sociales, según sea su contexto cultural y características propias de la época.

Es por ello, que, para este apartado de nuestra investigación, se analizaran aquellos hechos históricos que consideramos en su relevancia con el impacto social, económico y cultural que aquejaba al derecho del trabajo, las jornadas laborales y el derecho y protección a la salud mental para las personas trabajadoras, en especial para las madres trabajadoras.

Todo este apartado histórico se construirá a partir desde una perspectiva de género, que como refiere El Centro de Estudios de la Mujer de la Escuela Nacional de Trabajo Social:

> Es un sistema histórico socialmente construido. Identificando las diferencias sociales entre mujeres y hombres que se traducen en situaciones de inequidad y sufrimiento social, con el propósito de conocer las raíces, efectos y consecuencias, para la transformación de la sociedad y la construcción de mejores relaciones, más equitativas y justas... que buscan un aumento en algunos recursos, la participación en ciertos espacios o la satisfacción de algunas de sus necesidades, sin cuestionar, por ejemplo, la construcción social de la masculinidad que perpetúa situaciones inequitativas, como es el caso de pagos desiguales para trabajos iguales en detrimento de las mujeres jóvenes[146].

De acuerdo a esto, nuestro principal motivo es que sirva como herramienta de análisis para ver, entender y explicar cómo y porque se les asigna a los hombres roles típicos del espacio público, del trabajo productivo y a las mujeres roles más relacionados con el espacio de lo privado y con el trabajo de reproducción, que son tomados en cuenta para considerar los factores de desigualdad entre hombres y

---

[146]Ramírez, Gloria, *La declaración de derechos de la mujer de Olympe de Gouges 1791: ¿una declaración de segunda clase?*, UNESCO de derechos humanos, UNAM, 2015 pag.6, en: *https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/catedra/materiales/u1_cuaderno2_trabajo.pdf*, consultado el 12 de octubre de 2024

mujeres trabajadoras.

Este estudio con perspectiva de género espera recabar los elementos estratégicos que pudiesen impulsar el desarrollo académico, profesional y laboral de las madres mexicanas que se encuentran en el ejercicio de su derecho a la libertad de trabajo, incentivando el reconocimiento de la necesidad de proteger este Derecho Fundamental, mediante la creación de condiciones más equitativas en igualdad entre hombres y mujeres.

Ya que conviene precisar que este desarrollo sistemático subestima el papel de las mujeres en el mercado laboral, a pesar de los grandes avances en la promulgación de los Derechos Humanos y el principio de no discriminación por recomendación internacional, aún en México, se contemplan estímulos condicionantes por razones de género en las direcciones de la industria laboral.

Estas condicionantes repercuten en prejuicios sociales para la competencia laboral, puesto que, tanto en el ámbito público como privado, de acuerdo con Aldo Torres; "*para las mujeres los roles sociales siguen orientándola al cuidado del hogar y la crianza de los hijos"*[147], lo que las conlleva a verse sujetas a dedicar mayor de su tiempo a los cuidados de la familia, impidiendo alcanzar las exigencias que un trabajo formal implica.

Teniendo el objetivo de estudiar los hechos históricos más relevantes que se asocian a las condiciones de trabajo de las mujeres en México a fin de que sirvan para conceder un análisis con respecto a la realidad en legitimación laboral actual, en ligación a los temas de protección para la salud mental de las mujeres trabajadoras con cargas familiares, con el objeto de brindar un acercamiento a las diferentes posturas que nuestro ordenamiento legal ha configurado para ello

---

[147] Torres García, Aldo, et, at y otros, *Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral*, revista de economía, Yucatán, 2022, pág. 89, en: https*://www.scielo.org.mx/pdf/remy/v39n98/2395-8715-remy-39-98-69.pdf*, consultado el 17 de septiembre de 2024

2.1 Orígenes de la Incursión de las Mujeres en el Mundo Laboral a Nivel Mundial

Para conocer la manera en que históricamente se ha dado la incursión de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de la historia, es preciso identificar aquellos factores y condiciones que han motivado o incentivado este fenómeno, ya que nos brinda el acceso oportuno para analizar la participación femenina en el campo laboral y su repercusión en el aspecto económico.

La función de las mujeres se vuelve visible a través de la organización de la familia, adoptado desde la prehistoria, donde los hombres y mujeres salvajes constituyeron una forma de vida monógama, en función de que se encontraba regidos bajo un sistema político de *ginecocracia*[148], de acuerdo con el Derecho materno al que refiere Banchofen, como una etapa primordial bajo el dominio de la mujer, tras ser el medio de vida y procreadora nutritiva[149] del linaje humano.

En este contexto descubrimos que la mujer tenía la responsabilidad "natural" de procrear, nutrir, cuidar y educar a su decendencia, y el hombre por el contrario contribuye con la responsabilidad de surtir los recursos necesarios para la protección de la familia, como lo es, proporcionar un hogar y cazar el alimento, experimentando así, los primeros roles asignados por razones de su sexo biológico, en la distribución de sus tareas.

El planteamiento sobre una etapa matriarcal para el desarrollo de los grupos humanos y la rebelión patriarcal a la que refiere Banchofen, se incorpora como un elemento persuasivo que resalta esta dualidad entre lo masculino y lo femenino[150], que, por sus identidades se es capaz de distribuir las actividades de lo propiamente

---

[148] Pastor Quiles, Maria, Mateo Corredor, Daniel, *Trabajo y roles de genero durante la prehistoria. Un estudio sobre su percepción en el alumnado de historia*, revista digital de ciencia y didáctica de la historia, pag.42, pdf, en: *https://revistas.um.es/pantarei/article/view/443471*, consultado el 24 de septiembre de 2024

[149] Cfr. Annunziata, Rossi, *J.J. Banchofen y el retorno de las madres*, 2019, pag.280, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/ap/v30n1/v30n1a10.pdf*, consultado el 25 de septiembre de 2024

[150] idem

adecuado para cada uno.

2.1.1 La Revolución Industrial

A manera de antecedente, es conveniente mencionar que Mark Carwritght sostiene que entre los años 27 a. C. y el 476 a. C.[151], en que se extendió el imperio romano, su sistema sociopolítico se organizó en torno a la figura del *Paterfamilias,* donde un *jefe padre*, dirigía todos los asuntos de su *tribu familia*[152]*,* dejando a la mujer en segundo plano.

De lo que podemos derivar que en la antigua roma, se conservaron prácticas incitadas por "*los roles que se dan en las familias cuando el padre es el centro de toda la vida familiar y publica, la mujer es relegada a roles de orden doméstico"*[153]*,* esto, como una forma de vida para las mujeres, en directriz de la reproducción y el cuidado de los hijos, por el otro lado la encomienda de producir que los hombres tienen, por instrucciones de estereotipos adaptados en la estructura de la familia se constituye bajo la influencia de un orden patriarcal y conyugal.

Con respecto a este sistema constituido como patriarcado, en la que observamos aquella superioridad masculina que oprime a las mujeres en diferentes aspectos de la vida pública y privada, así refiere Quintero que "*es una forma de organización social en la que el varón ejerce la autoridad en todos los ámbitos, asegurándose la transmisión del poder y la herencia por vía masculina"*[154]*,* perteneciendo de este modo, a un sistema que política e históricamente se ha construido debido a su jerarquía social.

---

[151] Cfr. Kiss, Teresa, *Imperio Romano*, Enciclopedia humanidades, editorial etecé, en: *https://humanidades.com/imperio-romano/*, consultado el 04 de octubre de 2024

[152] Anavitarte, E. J., *El paterfamilias en el derecho romano*, Academia lab, 2012, en: *https://academia-lab.com/a/rev.lab.derecho/el-paterfamilias-en-el-derecho-romano*, consultado el 04 de octubre de 2024

[153] Viveros Chavarría, Edison Francisco, *Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica*, revista virtual universitaria católica del norte, pág. 393, en: *https://www.redalyc.org/pdf/1942/194214587017.pdf*, consultado el 24 de septiembre de 2024

[154] Idem

Posteriormente según los registros, a partir del año 1733, las sociedades e instituciones económicas se vieron influenciadas por este poder, detonando la producción artesanal. Durante esta época se fue logrando acelerar consigo la industria textil, que tradicionalmente consistía en distribuir el trabajo en la familia, dividiéndose en "*los niños que lavaban y cargaban la lana, las mujeres hilaban el hilo con una rueca manual y los hombres tejían la tela con un telar manual*"[155].

Reconociendo a éste, como uno de los primeros oficios que desempeñaron las mujeres, como hilanderas y tejedoras, en los cuales, mediante el empleo de su mano de obra, iniciaron su objetivo principal que era lograr su independencia económica y como resultado, no solo fueron beneficios personales, sino que se consigue un desarrollo de la productividad industrial.

A la par, durante este proceso de industrialización, fue una época en la que se pensaba, que "*las mujeres compaginaban con éxito la actividad productiva y el cuidado de los hijos"[156],* contemplando menor tiempo disponible para que las mujeres pudieran dedicarse a los empleos u oficios que la industria ofertaba, a diferencia del sector masculino que lograban disponer completamente de su tiempo para desarrollarse en la vida pública, en consecuencia, si las mujeres decidían formar una familia, solo podían trabajar por periodos más cortos, priorizando su misión maternal en la esfera familiar, marcando una línea divisora entre lo que era su desarrollo y productividad personal, con su encomienda de vida biológicamente natural y propiamente de carácter femenino.

Esta posición dio un lugar preferente para contratar al gremio de mujeres que no contaran con responsabilidades familiares, seleccionando principalmente a aquellas que fueran caracterizadas por su juventud y soltería, con la intención de

---

[155] Cartwritght, Mark, *La industria textil en la revolución industrial británica*, World history enciclopedia, 01 de marzo de 2023, en: *https://www.worldhistory.org/trans/es/2-2183/la-industria-textil-en-la-revolucion-industrial-br/,* consultado el 27 de septiembre de 2024

[156] Scott, Joan, *La mujer trabajadora en el siglo XIX*, pág. 406, en: **2JScott1993_La_mujer_trabajadora_en_el_S._XIX-libre.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net),* consultado el 28 de septiembre de 2024

que la carga del hogar, no causara conflicto alguno en el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en *la esfera pública*, visto hasta entonces, *como un territorio exclusivo de hombres*[157], no obstante, la participación de ambos sexos en el mercado laboral contribuyó a un mayor crecimiento económico y de desarrollo para las naciones.

De lo anterior, podemos inferir que, a finales del siglo XVIII durante los inicios de la revolución industrial, se fue generando mayor visión en la variedad de trabajos que podían desempeñar las mujeres. Esta inclusión de género en el ambiente laboral representó un avance en el plano personal, puesto que las principales razones de las mujeres para incursionar en las actividades económicas del mercado laboral fueron consecuencia de la crisis económica que estalló durante esa época y por las malas condiciones de vida que ésta provocaba, viéndose obligadas a dar ese paso incesante hacia la meta de un empleo.

Durante la Revolución Industrial fue posible evidenciar las condiciones en que las mujeres y los niños realizaban las actividades laborales, trayendo consigo algunos resultados positivos en la legislación de Inglaterra, como lo es la Ley de Minas, la cual reconoce los siguientes puntos:

> The Mines Act of 1842 prohibited all females and boys under ten years old from working underground in coal mines. This law was put into place in response to the poor working conditions of the factories, which were revealed by the Children's Employment Commission report. Before this legislation men, women, and children were working in brutal conditions. Women and children worked underground for 11-12 hours a day for lower wages then men. A big accident that caused the death of 26 children, 11 of which were girls brought the issue to the forefront of Parliament's problems. After the act was put in place No female could be employed underground and no boy under 10 years old was to be employed underground. [158]

---

[157]Cfr. Martínez Segura, Cesar Eloy, et, at y otros, *Incursión de las mujeres en el mercado laboral*, revista científica inoova, v.1, n.1, 2024, pag.61, en: *https://revistas.usfx.bo/index.php/innova/article/view/1376/1077*, consultado el 29 de septiembre de 2024

[158] Child labor during the industrial revolution, *the legislation of 1842*, en: *https://industrialchildlabor.weebly.com/the-legislation-of-1842.html*, consultado el 11 de enero de 2025

> La Ley de Minas de 1842 prohibía a todas las mujeres y niños menores de diez años trabajar en las minas de carbón bajo tierra. Esta ley se promulgó como respuesta a las malas condiciones de trabajo de las fábricas, que fueron reveladas por el informe de la Comisión de Empleo Infantil. Antes de esta legislación, hombres, mujeres y niños trabajaban en condiciones brutales. Las mujeres y los niños trabajaban bajo tierra durante 11 o 12 horas diarias por salarios más bajos que los de los hombres. Un gran accidente que causó la muerte de 26 niños, 11 de los cuales eran niñas, puso el tema en primer plano entre los problemas del Parlamento. Después de que se promulgó la ley, ninguna mujer podía trabajar bajo tierra y ningún niño menor de diez años podía trabajar bajo tierra.

Condiciones que fueron prohibidas por la legislación de Minas y que revelaban la falta de consideraciones laborales para los grupos con mayor incapacidad para resistir o reponerse ante un peligro inminente, como se fue considerado a los menores de edad y a las mujeres que desempeñaban estas labores industriales dentro de las minas de carbón. Sin embargo, aunque desempeñaban las mismas labores que el grupo de trabajadores masculinos, padecían un cuadro de discriminación, al ser remunerados económicamente con cantidades por debajo de las que percibían ellos.

De acuerdo con a Cesar Martínez, durante esta época tuvieron que conformarse con salarios mucho menores que los salarios generados por los hombres, quienes como pilares tenían que ser suficientes para sustentar los gastos de la familia, pues aunque se abrieran las puertas a la participación femenina, los oficios que desempeñaban las mujeres no eran los mismos puestos que ocupaban los masculinos, en este contexto muchas mujeres se desempeñaban como *costureras, lavanderas, planchadoras, cigarreras, cocineras y amasadoras*[159]*,* para obtener una paga suficiente para cubrir con los gastos de propio mantenimiento.

---

[159] Martínez Segura, Cesar Eloy, et, at y otros, *Incursión de las mujeres en el mercado laboral*, revista Innova, v1., num.1., 2024, pag.61, en: *https://revistas.usfx.bo/index.php/innova/article/view/1376/1077*, consultado el 09 de octubre de 2024

2.1.2 La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano

En este apartado se busca conocer cómo se ha desarrollado la incursión de las mujeres en el mundo laboral a partir del siglo antepasado y hasta la fecha.

Durante el Siglo XIX la revolución industrial había producido no solo una gama enorme de materia industrial y comercialización para el sistema capitalista, sino que había constituido a un nuevo estereotipo adoctrinado de lo que representaba una mujer trabajadora para el capitalismo industrial dentro de una sociedad.

El reconocimiento e incorporación de este papel que desempeñaban las mujeres se había convertido en un problema social, de lo femenino y lo productivo, con respecto a lo que significaba ser mujer, ya que la representación de una figura femenina y lo que es un trabajo asalariado, tenían que compaginar con las diferentes capacidades que los hombres habían desarrollado durante mucho tiempo.

Sobre estas diferencias tales como lo son mayor fuerza corporal, características de liderazgo y dirección en contra de aquellas encomiendas de la vida privada, fundamentadas en argumentos de origen biológico y de la "*discriminación basada en la propia naturaleza de la mujer"*[160]*,* representadas por la maternidad y el hogar, que en aquel entonces, concordaban con los principios políticos del legislador francés *Jules Simón*, quien aseguraba que "*una mujer que se convierte en trabajadora ya no es una mujer"*[161]*.*

Quiere decir que los ideales sociales fueron revolucionando de este modo, debido al concepto adoptado de "una mujer trabajadora" generándose una nueva interpretación de la vida y de la posición social que una mujer podía optar si así lo

---

[160]Rico Alonso, Sonia, *La emancipación de la mujer en el Siglo XIX: trabajo y educación en la narrativa de Fanni Garrido*, Moenia, España, 05 marzo de 2024, pág. 3 de 20, archivo en formato pdf, en: https://doi.org/10.15304/moenia.id9163, consultado el 16 de junio de 2026

[161] Scott, Joan, La mujer trabajadora en el siglo XIX, pág. 2 de 18, archivo en formato pdf, para descargar en: *https://ada.educatic.unam.mx/mod/assign/view.php?id=1074,* consultado el 16 de junio de 2026

decidía.

El autor mencionado también señala que las mujeres posicionaron su libertad de decisión por encima de los ideales maternos, pues si el trabajo representaba un conflicto con su vida privada, y se veían en la necesidad de recortar el tiempo que invertían en el cuidado de sus hijos o en sus trabajos, las madres preferían enviar a sus hijos con nodrizas u otras personas que se hicieran cargo de ellos, antes que abandonar sus fuentes de empleo[162] y mantenerse activas en su vida pública tras la búsqueda de un salario.

Como resultado durante el Siglo XVIII, el capitalismo industrial configuró el pronunciamiento de las mujeres trabajadoras en Gran Bretaña, originando una transformación de ideales, que contribuyeron a unir fronteras, extendiéndose por el resto de Europa y gran parte del mundo, brindando un impacto sin precedentes en el crecimiento demográfico de las sociedades; situaciones que a medida de las innovaciones tecnológicas y la mecanización de la producción transformaban la economía, con las aportaciones en la ciencia, la medicina y avances tecnológicos, permitiendo que las naciones obtuvieran nuevos medios para progresar. [163]

Con estas nuevas exigencias, no existió poder político en un régimen capitalista, que pudiera dar marcha atrás al camino laboral en que lograron incursionar, sin regresar a los estereotipos tradicionales, exigencias que en la revolución francesa transcendieron en un proceso histórico a nivel mundial, influenciado por los ideales de libertad, fraternidad e igualdad, sin embrago, no se hablaba para ese entonces, de una igualdad de género, sino más de una igualdad de clases que cuestionaba privilegios políticos, económicos y sociales.

A finales de 1750, *el crecimiento de la población se reanudó en casi toda*

---

[162] Cfr., ibidem, pág. 3 de 18

[163]Cfr. Aprende de historia, *La revolución demográfica: el impulso del crecimiento poblacional en la era industrial*, Aprende de historia.com, 2023, en: *https://aprende-historia.com/la-revolucion-demografica-el-impulso-del-crecimiento-poblacional-en-la-era-industrial/*, consultado el 08 de octubre de 2024

Europa[164]*,* originando mayor número de empleos para las personas, no obstante, las grandes empresas concentraban a sus trabajadores bajo dirección a rígidas normas de trabajo, en particular para el sector femenino; esta incursión dentro del mercado laboral condujo a su separación del hogar (esfera de consumo) de la empresa (esfera de producción), cambiando la vida de cada una de las personas trabajadoras.[165]

La participación de las mujeres en las esferas de producción, a la postre, trajeron como efecto, que ella participaran en aspectos políticos, evidenciando las notables desigualdades que hasta el momento se regían por pautas socioculturales que condicionaban un estilo de vida diferenciado entre mujeres y hombres.

Una de estas pautas más fuertes de control, fueron aquellas impulsadas por las religiones donde la única función de la mujer en la familia era la maternidad, como un destino otorgado por Dios para todas ellas[166]. En este sentido podemos advertir el peso de los prejuicios religiosos que adoctrinaban a la sociedad en general, propiciaban una determinada conducta específica a las mujeres de permanencia en el hogar.

Por cuanto al aspecto económico, social y político, se debe atender al contexto que promovían patrones discriminatorios en casi todas las esferas de la vida, retomaremos la monarquía absolutista que el rey de Francia Luis XVI desempeñaba, pues encaminaba una vida de lujo y derroche, mientras que la mayoría de su población se encontraba en completa miseria por la pobreza, la marginación, el hambre y la violencia que ejercía tras promover nuevos

---

[164]Cfr., Morkyr, Joel, *La revolución industrial y la nueva historia económica*, Northwestern University, pag.450, en: *https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7c6f9693-7e94-4a5e-94d3-0a40dab72932/content*, consultado el 07 de octubre de 2024

[165]Cfr., Morkyr, Joel, *La revolución industrial y la nueva historia económica*, Northwestern University, pág. 454, en: *https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7c6f9693-7e94-4a5e-94d3-0a40dab72932/content*, consultado el 09 de octubre de 2024

[166] Cfr. Monlleó Peris, Rosa, Señoritas y obreras bajo la tutela de la iglesia. *Un estudio de la asociación de mujeres. Obra protección de intereses católicos de Castellón,* 1921 a 1927, pag.126, pdf, en: *https://raco.cat/index.php/Millars/article/view/130871*, consultado el 12 de octubre de 2024

impuestos,[167] estos agravaban la crisis financiera que atravesaba la sociedad, vulnerando los Derechos y la calidad de vida de la mayoría de las personas del sector de trabajadores en gran parte de Europa.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, advirtió*, "que el trabajador —como persona— carece de la protección jurídica que le darían las normas tutelares e imperativas"[168],* solo se establecían aquellos Derechos del hombre y su libertad de trabajo, preocupaciones políticas que se encontraban ligadas a la definición del trabajador como hombre titular de Derechos inalienables de la ciudadanía[169].

Esta situación de desigualdad y abuso de poder fue la causa que agrupó los objetivos de revoluciones sociales de la época, para que se unieran en intereses políticos y por primera vez se sumaron grupos de mujeres ilustradas que participan en la revolución francesa. Judith Astelarra sostiene que dicho grupo de mujeres hablaban sobre la necesidad de que la mujer tuviera los mismos Derechos educativos y políticos que los hombres*[170],* de modo que previamente existía este descontento por parte del grupo de revolucionarias hacia la desigualdad en condiciones entre hombres y mujeres. Por ello aportaron sus ideales para que las mujeres pudieran verse beneficiadas al reconocer sus Derechos de ciudadanía como al sector masculino, ya que, sin estos Derechos, las mujeres no lograrían integrarse plenamente dentro de la sociedad.

Como consecuencia, los colectivos femeninos se inspiraron para demandar los Derechos civiles, que antes se habían reprimido al sector femenino.

Estas movilizaciones se distinguían por dos grupos de mujeres socialmente

---

[167]Cfr., National Geographic, *El movimiento que cambio Europa, consecuencias de la revolución francesa: su legado y su impacto*, en: *https://historia.nationalgeographic.com.es/a/consecuencias-revolucion-francesa-su-legado-y-su-impacto_18672*, consultado el 10 de octubre de 2024

[168] Russomano, Mozart Víctor, *Derecho del trabajo en el siglo XX*, biblioteca jurídica virtual de la UNAM, 1998, México, pág. 815, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/21.pdf*, consultado el 15 de octubre de 2024

[169] Ibidem, pág. 816

[170]Cfr. Astelarra, Judith, *La mujer ¿clase social? Algunos antecedentes históricos*, revista de sociología, 1978, pág. 273, en: *https://papers.uab.cat/article/view/v9-astelarra2/pdf-es*, consultado el 08 de octubre de 2024

diferenciados, por un lado, las provenientes de círculos intelectuales de la aristocracia y por el otro, las mujeres provenientes del pueblo, ambos grupos unidos por el mismo interés, ilusiones de libertad e igualdad. Esta emancipación femenina se ve impulsada en anhelar el reconocimiento en los medios normativos, a fin de contar con protección jurídica para sus Derechos Fundamentales que, como ciudadanas, tenía razón de ser.

Con respecto a esta idealización de igualdad, en el año 1791, aparecen dos importantes propuestas:

> Olimpia De Gouges escribe la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana como una forma de responder a la declaración realizada donde se les excluía. En este documento, Olimpia exigía un trato igualitario de la mujer respecto al hombre, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
>
> …
>
> Por su parte, en una condición similar, Mary Wollstonecraft en 1792, publica la Vindicación de los Derechos de la Mujer, en donde, condena rotundamente los postulados de los escritores de la época, quienes argumentaban una naturaleza femenina de obediencia y sumisión.[171]

Postulados que denotan la desigualdad en los Derechos de las mujeres frente a los Derechos de los hombres, situación que además impedía visibilizar las exigencias de los grupos de mujeres, generándose un movimiento que contrario a lo planeado, solo consiguió asustar y desorganizar la sociedad francesa, por lo que su organización fue disuelta tras haber encarcelado a sus dirigentes[172], por esta razón, los lideres políticos exigieron que las mujeres volvieran a retomar sus lugares y encomiendas familiares dentro del hogar, acatándose a estas exigencias, se sembró un descontento en la población femenina que promulgaba los ideales del movimiento, sin embargo a pesar de que no tuvieron el resultado anhelado, representaron una innovación en el pensamiento social.

---

[171] Ibidem, pag.33

[172] Cfr. Astelarra, Judith, *La mujer ¿clase social? Algunos antecedentes históricos*, revista de sociología, 1978, pag.8 de 24, archivo en formato pdf, para descargar en: *https://doi.org/10.5565/rev/papers/v9n0.1008*, consultado el 16 de junio de 2026

Incluso Josafat Torres, distingue a este conjunto de revoluciones sociales como los primeros antecedentes sobre movimientos femeninos que lucharon por la paridad de género, así como para la incursión de la mujer en los ámbitos de la vida política, social y económica. *"Y aunque en la mayoría de los casos su participación fue de forma indirecta, no es hasta el sufragismo que se inició un proceso de autonomía en la población femenina*"[173].

Sin embargo, de acuerdo con Julia Chávez, los efectos al derecho al voto de las mujeres no trajeron como consecuencia la igualdad de condiciones sociales y políticas de donde se desprenden los planos educativos y laborales, por lo que las desigualdades en condiciones de vida aún continúan predominando[174].

De modo que podemos destacar que la lucha de las mujeres por conseguir condiciones igualitarias que hagan valer su derecho a un trato digno para el ámbito laboral, siendo una de las exigencias paralelas a la lucha del sufragismo, es decir, que la adopción de un derecho no implica el reconocimiento de otro, tampoco es que lo favorezca de manera directa, sin embargo, no se puede soslayar cualquier avance que se presente en favor de las mujeres.

Para Sonia Rico, "*los importantes cambios socioeconómicos ocurridos en el Siglo XIX impulsaron la llegada de la mujer a otras esferas vetadas hasta entonces como el acceso al trabajo fuera del ámbito doméstico"*[175]. De lo que podemos desprender que se visibilizaron diferentes capacidades y competencias en las mujeres, específicamente, su capacidad de desempeñarse dentro del plano laboral, debido a que la principal fuente económica que se tenía durante la crisis financiera

---

[173] Torres García, Aldo, et, at y otros, *Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral*, revista de economía, Yucatán, 2022, pág. 4 de 25, archivo en formato pdf, en: DOI: *https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250*, consultado el 16 de junio de 2026

[174]Cfr. Chávez Carapia, Julia del Carmen, Casas Ratia, Carmen, *La igualdad de género, una mirada feminista desde un trabajo social*, UNAM, pág. 22 de 291, archivo en formato pdf, en: *ISBN: 978-607-30-7135-2,* consultado el 11 de octubre de 2024

[175]Rico Alonso, Sonia*, La emancipación de la mujer en el siglo XIX: trabajo y educación en la narrativa de Fanny Garrido*, Moenia, España, pág. 2 de 20, archivo en formato pdf, en: *https://doi.org/10.15304/moenia.id9163,* consultado el 16 de junio de 2026

del momento, no lograba satisfacer completamente las necesidades básicas de las familias.

Por lo cual se retoman los ideales de cubrir con un sistema de normas jurídicas que reconozcan y protejan en Derechos a los trabajadores durante el ejercicio de sus deberes, que económica y socialmente carecían de apoyo en los momentos inevitables, causando dificultades personales o familiares, ya sea por razones de enfermedad, accidentes o desempleo[176].

De acuerdo con Martin en los años 1914 a 1918:

> Los sucesos distintivos en la incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar fue la Primera Guerra Mundial, en donde los países participantes mandaron a su población masculina a los campos de batalla y por largos periodos de tiempo fueron las mujeres la única fuerza laboral que se encontraba disponible. Sin embargo, al regresar los varones y reponerse los países de las consecuencias demográficas, económicas y sociales de la guerra, las mujeres y los hombres volvieron a sus tareas y empleos habituales, regularizando la estructura del mercado laboral[177].

Esta incorporación laboral asume puntos significativos para la colectividad femenina dentro de la historia, por ello, aun con el despertar de conciencia social de la época y el Derecho de libertad de trabajo, ni siquiera se había contemplado el de las mujeres, que, aunque ya se habían integrado dentro del mercado laboral, no gozaban de un reconocimiento legal que protegiera su necesaria participación en el crecimiento económico y reestructuración del mercado financiero.

2.1.3 El Tratado de Versalles

---

[176]Cfr. Rossomano, Mozart Víctor*, Derecho del Trabajo*, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998, pág. 5 de 38, archivo en formato pdf*,* consultado el 15 de octubre de 2024

[177]Torres García, Aldo Josafat, et, at y otros, *Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral*, Revista de economía, Yucatán, 2022, pag.4 de 25, archivo en formato pdf, en: *https://doi.org/10.33937/reveco.2022.250*, consultado el 16 de junio de 2026

A finales de la primera guerra mundial comenzó a articularse la legislación del trabajo, esto a raíz de los estragos de la guerra que devastaron el orden político, económico y social. La nueva organización de poderes disolvió este conflicto atribuyendo como principal culpable al líder gobernante de Alemania, mediante la aceptación hecha por lideres europeos, el 28 de junio de 1919 a las afueras de Paris, en el palacio de Versalles se consagró el tratado de paz que pone fin a la primera guerra mundial[178]. Acto que resulta trascendente para el reconocimiento de la importancia que tiene la justicia social, dentro de un espacio y tiempo en que la explotación de los trabajadores se veía reflejada en la época de la industrialización, surgiendo a partir del tratado, la comprensión de la interdependencia económica en el mundo y la necesidad de cooperar para obtener una igualdad de condiciones de trabajo dentro del mercado laboral[179] .

El Tratado de Versalles funge como directriz ética que genera la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente; Ideales que se retomaron por una comisión del trabajo presidida por *Samuel Gompers*, quien fuera presidente en ese momento de la Federación Estadounidense del Trabajo, establecida por la conferencia de la paz entre enero y abril de 1919[180], tiempo en que fueron lideradas las fraternidades que constituirían la Organización Internacional del Trabajo, a la que nos referiremos en el siguiente acápite.

2.1.4 Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo y su Influencia en los Estados Parte.

---

[178]Cfr. Blakemore, Erin, *El tratado de versalles puso fin a la primera guerra mundial y desato la segunda*, National geographic, junio de 2029, actualizado en agosto de 2023, en: *https://www.nationalgeographic.es/historia/2019/06/tratado-versalles-fin-primera-guerra-mundial-inicio-segunda,* consultado el 15 de octubre de 2024

[179] Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Historia de la OIT*, en: *https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit*, consultado el 15 de octubre de 2024

[180] Idem.

Con la fundación en 1919 de la OIT se constituyó el factor más importante del Siglo XX para el Derecho del trabajo, estableciendo su sede en Ginebra durante 1920 donde se concede la creación de 9 convenios internacionales del trabajo[181], promoviendo importantes cambios en el pensamiento jurídico a fin de impulsar la realización de tareas constitucionales para los países parte, enfocadas en la renovación y existencia de normas laborales de naturaleza internacional.

A través de esta organización, se establece un compromiso de protección social dentro de la normativa para los colectivos de personas trabajadoras mayormente vulnerables. Podemos mencionar que entre uno de estos colectivos ubicamos a las madres trabajadoras quienes a lo largo de la historia han padecido diversas desigualdades, en particular la discriminación laboral por lo que las medidas que fueron adoptadas para la protección de la maternidad son destacadas el convenio numero 3 con relación a las condiciones del empleo antes, durante y después de un parto[182], por lo que se tomaron en cuenta aspectos principales que caracterizan su condición de vulnerabilidad a las desventajas laborales, ubicados en sus artículos 3 y 4, de la siguiente forma:

> Artículo 3: En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:
> a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;
> b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;
> c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá

[181] Rossomano, Mozart Víctor, *El derecho del trabajo en el siglo XX*, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998, pág. 826, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/21.pdf*, consultado el 15 de octubre de 2024

[182] Cfr. Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919, número 3, International labor organization, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148*, consultado el 16 de junio de 2026

además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;
d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4: Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia[183]

El gran impacto internacional que se desprende de ambos artículos con respecto al trabajo femenino, denota una amplia preocupación por la protección de la salud de las mujeres que son madres requiriendo a todos los países parte de la organización que proporcionen los estándares mínimos en cuestión a los derechos de las mujeres como ciudadanas y trabajadoras.

Luego de la aprobación del convenio número 3, consecutivamente en el año 1953 se logró ampliar la protección hacia las madres trabajadoras con la adopción del convenio número 103[184]. Al respecto, de acuerdo con Llorente Suarez Silvia, la OIT dirigía sus recomendaciones destinadas a proteger los derechos de las mujeres, específicamente menciona:

La OIT se centró en regular principalmente dos aspectos: en primer lugar, su protección respecto a condiciones de trabajo malsanas o demasiado

[183] Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919, número 3, artículos 3ro y 4to, International labor organization, en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148, consultado el 16 de junio de 2026

[184] OIT, *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2da edición, 2010, pág. 5 de 136, archivo en formato pdf, en: ISBN: 978-92-2-322928-3, consultado el 17 de junio de 2026

> penosas, prestando especial atención a aquellas que pudieran amenazar su función reproductiva (embarazo, parto y lactancia) y, en segundo lugar, garantizarles condiciones de trabajo que les permitieran continuar atendiendo a sus responsabilidades familiares. En tal sentido adoptó varios convenios y recomendaciones sobre la protección de la maternidad, la protección contra riesgos químicos y físicos, la regulación del trabajo nocturno, del trabajo subterráneo, las horas de trabajo y los servicios de bienestar[185].

Estas posturas promovieron una plataforma de dialogo internacional para permitir el debate por lineamientos estratégicos, que pudieran prestar contrarrestar las principales desigualdades perpetuadas entre hombres y mujeres en los aspectos laborales, además de brindar mayor atención a los agentes ambientales de riesgo que presenten una posible amenaza para un buen desarrollo del infante, cuidando consigo la estabilidad en la salud de la madre. De modo que estas herramientas internacionales dieron vista y debate sobre la importancia que presentan las responsabilidades familiares dentro y fuera del hogar. Estos diálogos y recomendaciones emitidas por la OIT fueron adoptados por los países de maneras muy diferentes por ejemplo Estados Unidos, España y Colombia, logrando de esta forma una normativa estructural.

2.1.4.1 Estados Unidos

Uno de estos cambios normativos a favor de las madres trabajadoras ocurrió en Estados Unidos de Norte América en 1963 tras detectar que a las mujeres que trabajaban tiempo completo se les pagaba menos que a los hombres y que la brecha salarial es mayor para las mujeres afrodescendientes, madres y trabajadoras de la comunidad LGBTQ+ (personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer o

---

[185]Llorente Suárez, Sylvia Irene. *La igualdad de género en el mundo laboral: la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Tese de Duotoramento Universidad de Santiago de Compostela, 2014, pág. 109 de 659, archivo en formato pdf, para descargar en: *http://hdl.handle.net/10347/13454*, consultado el 17 de junio de 2026

en cuestionamiento).

Es por esto que se aprobó la Ley de Igualdad Salarial de Estado Unidos *Equal Pay Act,* conocida por sus siglas en ingles EPA[186], la cual prohíbe la discriminación salarial basada en el sexo, exigiendo que los hombres y las mujeres que trabajan en el mismo establecimiento reciban el mismo salario por el mismo trabajo en trabajos sustancialmente iguales y realizados en condiciones de trabajo similares. El contenido del trabajo (no los títulos de trabajo) determina si los trabajos son sustancialmente iguales.

La EPA crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) que se encuentra facultado para presentar iniciativas de ley, capacitar empresas, abogados y para atender los casos de discriminación.

2.1.4.2 España

En España, la Ley 39/1999[187], funge para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, superando los niveles mínimos de protección previstos por la normativa internacional y comunitaria, incluyó diversos preceptos en beneficio de las mujeres, al permitir la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Destacan los siguientes puntos:

- Permisos con goce de sueldo, de dos a cuatro días por el nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

---

[186] Cfr. Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo, 60 aniversario de la ley de igualdad salarial: level the payingfield, en: *https://www.eeoc.gov/es/60deg-aniversario-de-la-ley-de-igualdad-salarial-levelthepayingfield,* consultado el 13 de enero de 2025

[187] Cfr. Ley 39/1999, Boletín Oficial del Estado, núm. 266, el 6 de noviembre de 1999, páginas 38934 a 38942, 9 páginas, en: *https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568,* consultado el 13 de noviembre de 2024

- Reducción de la jornada laboral por motivos familiares; para lactancia, guarda de menores de 6 años, personas con discapacidad, cuidado de familiares en primer y segundo grado que lo requieran.
- Suspensión del contrato por maternidad y suspensión con reserva de puesto de trabajo, por riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento
- Derecho de excedencia para ausentarse del empleo hasta por tres años para cuidado de cada hijo, y de hasta un año para el cuidado de un familiar.
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo, por parto, de 16 semanas, aún en caso de adopción y acogimiento de menores de 6 años de edad.
- No se extinguirá el contrato de trabajo, aun habiendo inasistencias causadas por maternidad, riesgo de embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- Nulidad de despidos efectuados durante el periodo de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Prestaciones económicas en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Se protegen por la Ley General de la Seguridad Social las siguientes situaciones: maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo.

Esta normativa introduce medidas para garantizar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las necesidades familiares, buscando fomentar la igualdad de género en el ámbito de lo público y lo privado. Sin restar la importancia que presentan aquellos motivos de cuidado y atención a los menores o familiares dependientes, además de brindar las bases conciliatorias para el auxilio para trabajador con cargas familiares.

2.1.4.3 Colombia

En Colombia, en el año 2011 se aprobó la ley 1496 que establece la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres, así como los mecanismos para eliminar la discriminación[188]. De modo que su legislación busca contemplar los mecanismos que permitan efectuar las mismas oportunidades, logrando alcanzar una igualdad real y efectiva bajo lineamientos que atenúen las diferentes formas de discriminación por razones de genero tanto en el sector público y en el privado.

Posteriormente en el año 2022 surgieron más acciones legislativas acorde a los principios internacionales de igualdad laboral, ya que el Ministerio del Trabajo dictó la resolución 4607, donde se origina la conformación del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género a fin de prevenir y sancionar las diferentes conductas de violencia conforme a los estatutos de ley[189].

Al año siguiente se conforma la resolución 2110 por este medio se adopta el Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual[190].

De ambas resoluciones se correlacionan a los propósitos y recomendaciones internacionales para lograr erradicar cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres, lo que nos permite reconocer la existencia de diferentes acciones u omisiones en sectores públicos y/o privados que vulneran los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, lo que auxilia para determinar qué tipo de medidas

---

[188] Cfr. Universidad Nacional de Colombia, Ley 1496, Biblioteca digital, Colombia, 2011, en: *https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57978*, consultado el 19 de junio de 2026

[189] Cfr. Asociación Colombiana de Minería, *Resolución Min Trabajo 4607 de 2022*, 3 de noviembre de 2023, en: *https://acmineria.com.co/blog/normativa/resolucion-mintrabajo-4607-de-2022-grupo-elite-de-inspeccion-laboral-para-la-equidad-de-genero/*, consultado el 19 de junio de 2026

[190] Cfr. Organización Colegial de enfermería, Resolución 2110 junio 23 MinTrabajo Protocolo atender Violencia Mujer, Colombia, 01 agosto de 2023, min.05:22 de 30:48, plataforma online YouTube, en: *https://www.youtube.com/watch?v=Rfg0ydq1bAg*, consultado el 19 de junio de 2026

legales puedan prevenir y dar atención a las personas víctimas de alguna violencia de género o de las diferentes formas de discriminación por cuestiones de estereotipos, raza, condición social o preferencias sexuales dentro del ámbito laboral.

2.2 Lucha y Conquista de los Derechos Laborales en México

En México la idealización de hacer del Derecho del Trabajo una realización mínima de garantías en beneficio de la clase obrera y económicamente más vulnerable, e incorporar esas garantías de protección en la Constitución es propiamente del derecho mexicano, ya que fue considerada a nivel mundial como la primera nación en consignar estos derechos propios del ser humano y de un trato digno, que compete a todos los ciudadanos que ejercen sus labores licitas y remuneradas.

Sin embargo, para este reconocimiento y fundamento legal de las bases protectoras en beneficio de las personas trabajadoras, se requirieron escuchar a los dirigentes obreros y colectivos de trabajadores que mantuvieron sus raíces ideológicas en la historia del movimiento obrero mexicano y del movimiento obrero mundial.

Uno de los movimientos más trascendentales de origen político y económico en México, fue el movimiento de independencia, encabezado por Don Miguel Hidalgo y Costilla[191], pero no tuvo gran trascendencia de carácter jurídico, pero sí social, ya que encabezaba un movimiento con principios que abolían la esclavitud, las exigencias en el pago de impuestos excesivos, que perjudicaban a los nativos

[191] Cfr. Gobierno de México, 209 aniversario del inicio de la independencia de México, 13 de septiembre de 2019, en: *https://www.gob.mx/agroasemex/articulos/209-aniversario-del-inicio-de-la-independencia-de-México?idiom=es/#:~:text=La%20madrugada%20del%2016%20de,del%20dominio%20de%20los%20espa%C3%B1oles*, consultado 07 de noviembre de 2024

del pueblo y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de tierras[192].

Por lo que este movimiento no derroco el régimen social en que se encontraba el estado mexicano y sus gobernados, pero si se regía bajo la libertad de trabajo que analizaremos en el siguiente rubro.

2.2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y el Porfiriato

Uno de los antecedentes en México sobre el reconocimiento de los Derechos de los Trabajadores, se impulsó a raíz de que las condiciones sociales continuaron sin presentar un impacto directo para alcanzar la igualdad normativa de los derechos laborales, en razón que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1857, vigente el aquel entonces, solo reconociera una tendencia liberal e individualista que influyera dentro de los falsos principios liberales, mismos, como lo referíamos anteriormente a nivel mundial, eran contemplados dentro de la normativa francesa en la que se reconocía la libertad de trabajo. Este derecho también era promovido en México, "derecho de libertad" que no presentaba ningún resultado a favor de los trabajadores.

Los artículos cuarto y quinto de dicha Constitución eran el único pronunciamiento normativo para el reconocimiento de los derechos del trabajo, plasmando lo siguiente:

> Artículo 4º. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que se le acomode, siendo útil y honesto para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley u ofenda a la sociedad.

---

[192] Cfr. Chacón Ruiz, Adolfo, La tendencia protectora y reivindicadora de la clase trabajadora, característica propia del contenido social del artículo 123 constitucional, 1977, México, pág. 14 de 102, en: *https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000109248/3/0109248.pdf,* consultado el 07 de noviembre de 2024

> Artículo 5º. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su protección o su destierro.[193]

Sin embargo, la incursión de las mujeres en el mercado laboral se suscitó durante el porfiriato[194], cuando nuestro país mostraba una entrada masiva de capital extranjero y el financiamiento de un estado liberal, impactando en la economía mexicana. Desafortunadamente el progreso no llega a todos los sectores sociales y es durante esa época, cuando de acuerdo con García y de Oliveira, "*las mujeres mexicanas, habitualmente supeditadas a los usos y costumbres de las familias de esquemas patriarcales, comienzan a tener mayor participación derivada de las crisis económicas de los años ochenta"*[195]*.*

En razón a los grandes cambios progresistas, el crecimiento demográfico, aumentó el "*61.5%, al pasar de aproximadamente 9,389,999 habitantes en 1877, a 13,607,259 en 1900 y cerca de 15 millones en 1910"*[196]. Este crecimiento poblacional, se encontraba distribuido de forma desigual, por corrientes migratorias que tendían a ocupar espacios en el norte del país y zona centro.

La tendencia migratoria de la época tuvo efectos sociales importantes en la estructura familiar, volviéndola inestable, ya que se consolidaban matrimonios en

---

[193] Chacón Ruiz, Adolfo, La tendencia protectora y reivindicadora de la clase trabajadora, característica propia del contenido social del artículo 123 constitucional, México, 1977, pag.7 y 8, en: https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000109248/3/0109248.pdf, consultado el 22 de octubre de 2024.

[194] Periodo en la historia mexicana (1876-1911) durante el cual fue presidente de la república Porfirio Diaz.

[195]Aguilar Barceló, José Gabriel, López Pérez, Nadxilli, *Conciliación trabajo familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España*, Tijuana, 2016, pág. 3 de 12, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v11n1/2007-7858-cuat-11-01-00037*.pdf, consultado el 19 de octubre de 2024.

[196]Cfr. Ramos Escandón, Carmen, Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México, El Colegio de México, 2006, en: https://muse.jhu.edu/pub/320/edited_volume/chapter/2572080, consultado el 21 de octubre de 2024.

dos sitios a la vez, dejando en abandono la primera familia para iniciar la formación de la segunda en otro lugar diferente. La falta de formalización en las parejas era una práctica muy común.

Las mujeres representaban una parte indispensable para la estructura familiar, sin embargo, repercutían en ellas efectos más graves a diferencia que a los hombres, ya que la mujer abandonada con hijos era un personaje frecuente entre la cultura mexicana, que las distinguía como aquellas clases más desprotegidas.

Luis Gonzales se refirió a aquel México de la época, como "*un país de mujeres perpetuamente cargadas, muy paridoras y poco capaces de hacer crecer sus criaturas"*[197]. Esta situación cotidiana, promovida por los estereotipos adoptados del momento, nos brinda un escenario sobre la realidad que vivían los grupos de féminas y las condiciones que las llevaron a incorporarse a la vida pública.

Tras verse en la necesidad de gestionar y financiar los gastos familiares que requieren las personas para sobrevivir en sociedad, el deber de trabajar se vuelve un instrumento indispensable para solventar la principal fuente económica dentro del hogar.

Carmen Ramos realiza un estudio sobre la caracterización de las mujeres mexicanas, sus intereses sociales y las actividades que desempeñaban durante el mandato de Porfirio Diaz. Estas labores variaban según fueran los oficios considerados como "*propios de su naturaleza biológica*":

> Entre las varias actividades a las que la mujer se fue integrando, muchas fueron consideradas como propias de su sexo, por la delicadeza que requerían. Se decía que eran particularmente aptos para las mujeres los oficios de litógrafa, telegrafista, encuadernadora, mecanógrafa, taquígrafa y cajista. Como tenía desarrollado el sentimiento de lo bello, también era conveniente que se dedicase a tareas como las de grabado en madera, pintura de porcelanas, cristal, rasos, iluminación de papel para cartas, teneduría de libros y fotografía. Sin embargo, la mayoría de las mujeres que

[197]Ramos Escandón, Carmen, *Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México*, El Colegio de México, 2006, en: *https://muse.jhu.edu/pub/320/edited_volume/chapter/2572080*, consultado el 21 de octubre de 2024

> ejercían una actividad retribuida no se dedicaban a estos trabajos artísticos, sino que se desempeñaban como sirvientas, cocineras, recamareras, nodrizas, y otras labores del servicio doméstico
> ...
> Además de estas actividades que prolongaban el papel doméstico de la mujer, otras actividades importantes fueron las de costureras y cigarreras[198].

En lo que concierne a las condiciones de trabajo que ofrecía la industria tabaquera para las mujeres trabajadoras de la época, se les exigía enrollar a mano más de dos mil cigarrillos durante las jornadas de 14 a 15 horas diarias, esta encomienda laboral no contaba con ninguna seguridad, ni condiciones higiénicas de la industria, por lo que inevitablemente se vieron afectadas la mayoría de las mujeres empleadas de este sector, cuyas condiciones de trabajo fueron empeorando constantemente.

Un ejemplo sobre estas afectaciones laborales hacia las trabajadoras de la industria cigarrera, ocurrió en el mes de octubre de 1881, quienes tenían la encomienda de cubrir con la elaboración diaria de 2,185 cigarros y se les requirió aumentar la producción a 2,304 y tan solo cuatro años más tarde en el mes de octubre de 1885, se les aumentó la cuota de 2,600 cigarros diarios, hecho que ocasionó inconformidad de las trabajadoras, realizando una protesta para que se reivindicara su situación laboral a través de las palabras:

> No es posible sufrir más. Tenemos que trabajar de las nueve de la mañana a las nueve de la noche. Nuestra condición es peor que la de los albañiles. No nos queda ni una hora que dedicar a nuestros cuidados domésticos y ni minutos para la instrucción. El capital nos agobia. A pesar de tanto trabajar estamos en la miseria[199]

Las protestas de las mujeres obreras no obtuvieron el resultado esperado, ya que no se generó algún cambio jurídico, que mejorara su situación de explotación laboral, hecho que representó una más de las inconformidades que las mujeres

---

[198] Ibidem
[199] ibidem

trabajadoras presentaban en el ejercicio de sus labores. Ya que en el sector textil se veían remuneradas de manera diferente a los hombres, pues mientras que las mujeres recibían una paga diaria de 50 centavos, los hombres gozaban de un salario que rondaba los 80 centavos a un peso[200], por jornadas iguales, denostando la notable desigualdad que existía en la época por razones de género.

Para Adolfo Chacón, durante el régimen porfirista, las pocas ventajas que presentaban las personas trabajadoras, desaparecen debido a que las autoridades respondían únicamente a favor de los intereses de la parte patronal, por lo que las protestas y movimientos de huelga no se hicieron esperar, al presentarse tantas injusticias para la parte obrera, quienes eran los interesados en reclamar una legislación del trabajo[201].

A raíz de las inconformidades del sector obrero se forman movimientos de grupos líderes revolucionarios, promoviendo iniciativas para modificar la ley sobre riesgos profesionales del año 1899, cuya teoría se basaba en un concepto de culpa, inevitablemente estrechado a la relación laboral, liberando de toda responsabilidad a los empleadores por los accidentes o riesgos que pudiesen suscitarse durante la jornada de su encomienda laboral.

2.2.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Tras la Revolución Mexicana la esperada protección normativa sucede durante el Siglo XX con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917. Este documento se constituye como un precedente histórico y pionero para el reconocimiento de los derechos sociales, de donde se distingue la evolución de los derechos laborales en México tras la incorporación de su artículo 123, como la normativa referente a las condiciones

[200]ibidem
[201]Cfr. Ibem, pág. 11 y 12

laborales y medios de protección para el sector de trabajadores.

De acuerdo con Víctor Russomano, la CPEUM de 1917 es la pauta normativa para adicionar temas relacionados a derechos sociales, en especial al derecho del trabajo, criterios que marcarían una inspiración al margen normativo de otras naciones:

> A partir de entonces, las Constituciones modernas comenzaron a contener normas específicas sobre condiciones de trabajo, derechos derivados del contrato individual, contratos colectivos, organizaciones sindicales, ejercicio de la huelga, solución jurisdiccional de los conflictos e, incluso, sobre seguridad social[202].

Estas disposiciones del artículo 123, reconocen el derecho y condiciones laborales de las personas trabajadoras sin hacer distinción alguna que pudieran generar un plano de discriminación, implementando la igualdad jurídica entre las personas trabajadoras, distinguiendo en su texto original las condiciones laborales para las mujeres, que se tomaron en consideración por las fracciones II, V y XI:

> II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros 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. En ningún caso de trabajo

---

[202] Rossomano, Mozart Víctor, *El derecho del trabajo en el siglo XX*, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998, pág. 822, en: *https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/21.pdf*, consultado el 15 de octubre de 2024

> extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos[203].

En el artículo 123 se establecen las primeras garantías laborales para las madres trabajadoras en México, como lo fue la prohibición de realizar trabajos peligrosos durante el embarazo por el riesgo que implica propiamente su condición física, así como el derecho a un descanso antes y después del parto con goce de sueldo durante el embarazo y la lactancia.

Por lo que logramos analizar que de acuerdo al contexto social de la época su construcción normativa se ligaba más a proporcionar un trato especial hacia las mujeres pues se consideraron como sujetos incapaces, que, al no tener la misma fuerza física o saberes especializados respecto de los varones, se encontraban constreñidas a ciertas actividades. Pero de ninguna manera como sujetos con plena capacidad de goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Sin embargo, esta posición normativa, no logró causar mayor impacto para las madres trabajadoras en el auge de la realidad que se vivía para la sociedad mexicana, ya que, aunque se adoptaran normas igualitarias, influían otros factores sociales que causaban condiciones distintas entre mujeres y hombres, derivadas de la creencia de que las mujeres no tenían las habilidades o destrezas necesarias para la mayoría de las actividades.

En los años subsecuentes, derivado que México, es un país ligado a sus costumbres y cultura, resultaba difícil retirar los estereotipos que a lo largo de la historia han reprimido el desarrollo académico y profesional de las madres trabajadoras. Por consiguiente, las mujeres que maternan tuvieron que adaptarse a horarios rígidos porque tenían y siguen teniendo una función que cubrir con la familia, en otros casos, aceptan trabajos subvalorados, pero que aseguren su permanencia en las unidades domésticas, esto significa que en la realidad se presentan diversas barreras que afectan la posibilidad de que las madres puedan

---

[203]Pacheco Gómez, Ulises, *Las mujeres y la constitución de 1917*, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH, México, pdf, consultado el 04 de enero de 2024

encontrar trabajos del mismo nivel que los hombres mexicanos.

Sin embargo, tal dispersión no fue prioridad o un impedimento al desarrollo capitalista que para aquel entonces como refiere Enrique Cárdenas, México ya se encontraba en plena etapa del llamado desarrollo estabilizador[204]. Esta política inicio una evolución en la económica nacional, adaptando los principios del artículo 123 para el sector de producción e inspirando la incorporación de una sola normativa federal laboral, podemos sustentar que la justicia social siempre se presentó como un anhelo de la Revolución Mexicana.

Como resultado, durante la presidencia de Emilio Portes Gil, se formuló un proyecto de reforma constitucional el cual modificaba la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123, con el propósito de que sólo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo, es decir, que ya no eran los estados los responsables de la expedición de leyes en materia laboral, sino que la responsabilidad se concentró a nivel federal.

Este cambio trajo consigo un caos virtuoso de modificaciones en materia del trabajo para las diferentes legislaciones que contemplan fines análogos, sobre estas necesidades, el estado se vio obligado a elaborar el dictado de una Ley Federal del Trabajo, misma que se expidió durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931[205].

2.2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931

Fue entonces que se originó en México la incorporación de la primera legislación federal en materia del derecho del trabajo durante el año de 1931,

---

[204]Bouzas Ortiz, Alfonso, *Propuestas para una reforma laboral democrática*, Universidad Autónoma de México, México, 2007, archivo en formato pdf, pag.30, consultado el 07 de agosto de 2025

[205] Cfr. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, *Apuntes sobre la reforma laboral de 2019*, *en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva,* archivo en formato pdf, pág. 9, 2019, consultado el 06 de agosto de 2025

caracterizándose como la primera ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en ella se concentraron los aspectos principales de las relaciones laborales de manera individual, colectiva, de asuntos administrativos y procesales, encargándose de regular las horas de trabajo, los descansos legales y el salario mínimo[206], entre otras disposiciones.

En cuanto a el trabajo de las mujeres, esta ley establecía ciertas protecciones y limitaciones, reconociendo la necesidad de regular el trabajo de las mujeres para evitar abusos, pero también introduciendo distinciones basadas en el género que hoy en día se considerarían discriminatorias, pues en su artículo 169 se tenía prohibido el trabajo extraordinario para las mujeres y no se les confería el derecho a reclamar un doscientos por ciento más sobre el monto de su salario ordinario como lo tenían permitido los hombres[207].

Además, de estas distinciones en el salario que se reconocían por el sexo de la persona trabajadora, esta ley reivindicaba un trato especial para las personas que eran mujeres y menores de edad en el ejercicio de sus labores, un ejemplo ocurrió en los años de 1961 y 1962 donde el poder ejecutivo circunscribe en su artículo 110 la obligación patronal de proporcionar un servicio de guarderías a las empresas que contaran con más de cincuenta madres trabajadoras inscritas[208].

Sin embargo, durante estos estos cambios se requirió de una administración subsidiada por parte del Estado sin que causara algún prejuicio en los intereses de las personas trabajadoras por lo que se tuvo un cierto sentido tutelar en favor de ellas. Esto último acorde a las bases del artículo 123 constitucional que busca amparar los recursos indispensables para la subsistencia del sector más débil de una relación laboral.

Por lo que el reconocimiento de las garantías individuales logro brindar seguridad a la persona trabajadora en un estado de vulnerabilidad, como lo puede

---

[206] idem

[207] Cfr.Página de Diputados del Gobierno de México, *Evolución del marco legal de la mujer trabajadora*, biblioteca, dibutados.gob.mx, consultado el 27 de agosto de 2025

[208] Cfr. Carrillo Prieto, Ignacio, *Ley del seguro social de 1973*, Derecho del trabajo, archivo en formato pdf, pág. 2 de 7, consultado el 12 de febrero de 2026

ser un accidente, enfermedad o alguna condición que ponga en riesgo su salud, esta compensación a su esfuerzo se estableció como un compromiso público dentro de la CPEUM de 1917, en su artículo 123 fracción XXIX:

> Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otras con fines análogos.[209]

Finalmente se destaca el objetivo principal de la fracción XXIX, consistente en elaborar el proyecto de ley que fuese la base fundamental para garantizar la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios que se contemplan para el bienestar de la sociedad trabajadora y que funge como normativa integral para la protección de los derechos a la salud para las madres trabajadoras, que analizaremos a continuación.

2.2.4 Ley de Seguro Social de 1943

Con la anterior reforma constitucional suscitada con fecha del 6 de diciembre de 1929[210], surge la promulgación de la Ley de Seguro social del 19 de enero de 1943 como parte de la nueva reglamentación legal en materia del derecho del trabajo.

Dentro de la exposición de motivos de esta ley se precisó la importancia del salario como única fuente en que los trabajadores pueden obtener los recursos indispensables para la subsistencia de sí mismos, así como la de su familia, por lo

---

[209] CNDH, *Se promulga la Ley del Seguro Social, base del Instituto Mexicano del Seguro Social*, México, en: *https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-ley-de-seguridad-social-base-del-instituto-mexicano-del-seguro-social#_ftn1*, consultado el 18 de enero de 2025

[210] Cfr. Yllanes Ramos, Fernando, *La ley del seguro social mexicano; prestaciones, financiamiento y beneficios logrados*, Ley del Seguro Social, archivo en formato pdf, pág. 3 de 45, consultado el 13 de febrero de 2026

que la pérdida o disminución del mismo, causa perjuicios trascendentales[211].

Fue así como se integra el servicio público nacional durante la presidencia a cargo de Manuel Ávila Camacho en la que se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), reconociéndose como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, cuya finalidad radica en garantizar el acceso integral a la salud de todos los trabajadores, entre otros beneficios.

De acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México;

> El IMSS es la Institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos, para lograrlo combina la investigación y la práctica médica con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, todo esto con el fin de brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social[212].

Este catálogo de riesgos forma parte de los mecanismos de estudio que la previsión social refiere para los programas, acciones o prestaciones que buscan proteger a las personas trabajadoras ante situaciones de vulnerabilidad. Desde luego, la LSS de 1943 sufrió de variables reformas que lograron amparar a las personas trabajadoras del campo como a las de los sectores urbanos de posibles riesgos laborales. De acuerdo con Fernando Ramos, estos riesgos se distinguían en tres grupos:

1. Accidentes de trabajo y en enfermedades profesionales
2. Enfermedades no profesionales y de maternidad
3. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y la muerte[213]

---

[211] Cfr. Yllanes Ramos, Fernando, La ley del seguro social mexicano; prestaciones, financiamiento y beneficios logrados, Ley del Seguro Social, archivo en formato pdf, pág. 3 de 45, consultado el 13 de febrero de 2026

[212] Cfr. IMSS, introducción, imss.gob.mx, pág. 2 de 5, pdf, consultado el 19 de enero de 2025

[213] Cft. Yllanes Ramos, Fernando, La ley del seguro social mexicano; prestaciones, financiamiento y beneficios logrados, Ley del Seguro Social, pág. 6 de 45, consultado el 13 de febrero de 2026

En este punto hemos identificado a la maternidad como una condición atenuante en las propias capacidades fisiológicas que una mujer puede experimentar durante el periodo obstétrico, lo que potencializa la gravedad al padecer alguno de los diferentes riesgos previstos por la LSS.

2.2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970

No obstante, un precedente más a favor de la justicia social, surge tras la sustitución de la LFT de 1931 con la reforma en 1970, misma que fue publicada por el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril y entrando en vigor el 1º de mayo de 1970[214]. Dentro de su contenido se conservan los derechos originales de las personas trabajadoras, comprendiendo toda la temática laboral.

Uno de los principales cambios surge al establecerse el principio *in dubio pro operarium*[215]*,* en particular para la parte procesal del derecho, y algunas cuestiones que corresponden a la previsión social. Una de las principales reformas sobre el trabajo de las mujeres ocurrió tras la publicación del DOF 31-12-1974 en 1974[216], donde se estableció el capítulo: *Trabajo de mujeres y menores*, mismo que nace con la intención especifica de regular las condiciones con respecto a el trabajo de los menores y el trabajo que desempeñaban las mujeres, estableciendo la duración de las jornadas y la protección a trabajadoras embarazadas[217].

Al igual las licencias por paternidad de cinco días fueron autorizadas desde

---

[214] Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Apuntes sobre la reforma laboral de 2019, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, archivo en formato pdf, pág. 11, 2019, consultado el 06 de agosto de 2025

[215] Locución latina para referirse al principio jurídico de que, en caso de duda sobre la interpretación de la norma laboral, se deberá prevalecer la interpretación que más beneficie al trabajador.

[216] Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Apuntes sobre la reforma laboral de 2019, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, archivo en formato pdf, pág. 11, 2019, consultado el 06 de agosto de 2025

[217] Cfr. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, *Apuntes sobre la reforma laboral de 2019, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva*, archivo en formato pdf, pág. 12, 2019, consultado el 06 de agosto de 2025

el mes de noviembre del año 2012 en la LFT[218]. Sin embargo, resulta ser un permiso insuficiente no solo por la menoría de días a diferencia de la licencia por maternidad, sino que además la licencia solo se otorga si el hombre la solicita, ya que no es obligatoria, lo cual trasgrede el derecho a una igualdad sustantiva, nuestro fundamento recae en la importancia que conlleva la licencia de paternidad para asegurar que madres y padres participen equitativa y conjuntamente en el cuidado de los infantes.

2.2.6 Ley del Seguro Social de 1973

Para el 12 de marzo de 1973 el DOF publico la nueva LSS que entró en vigor el 1ro de abril del mismo año[219], manteniendo su esencia legal con respecto a la protección del salario para las personas trabajadoras.

Esta ley precisa que *la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para un bienestar individual y colectivo[220].* Acatando estos derechos para todas las personas trabajadoras bajo el principio de solidaridad social.

La inclusión de este principio cambio la perspectiva que se mantenía con respecto a las responsabilidades y obligaciones de las personas empleadoras, por lo que obligar solo aquellas que tuvieran a su cargo trabajadoras con hijos, podría estar repercutiendo en su contratación y competencia frente a otras personas pues además de que son las mujeres quienes tienen la carga biológica para el desarrollo de un hijo, se suma por costumbre también la carga de cuidados una vez que nace.

---

[218] Cámara de diputados, *Destaca PVEM aval del Pleno a ampliar de cinco a 20 días licencias de parternidad; se avanza en igualdad sustantiva*, 17 de diciembre de 2023, México, en: *https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/destaca-pvem-aval-del-pleno-a-ampliar-de-cinco-a-20-dias-licencias-de-parternidad-se-avanza-en-igualdad-sustantiva*, consultado el 19 de enero de 2025

[219] cfr. Yllanes Ramos, Fernando, *La ley del seguro social mexicano; prestaciones, financiamiento y beneficios logrados*, Ley del Seguro Social, pág. 10 de 45, consultado el 13 de febrero de 2026

[220] idem

En consecuencia, causaba mayores amonestaciones a las personas empleadoras que aceptaran tener a su cargo mujeres trabajadoras. Al respecto, Jorge Horbath advierte que, "*durante la crisis (financiera) de 1995 fueron despedidas mujeres trabajadoras de todos los sectores y cuando se recuperó la economía consiguieron empleo en el sector informal y los hombres ocuparon los puestos que ellas tenían anteriormente en el sector formal*"[221], Hecho que menoscaba oportunidad para reintegrarse a las labores remuneradas si no es por medio del empleo informal.

Por lo que la reforma al artículo 190 de la LSS de 1973 obliga a los patrones a cubrir íntegramente la prima que requiere el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio[222].

Aunado a este principio de solidaridad social es que se permite apreciar una percepción de beneficios para las personas trabajadoras y derechohabientes de manera universal a fin de lograr atender el derecho humano a la salud y proporcionar los medios mínimos de subsistencia.

Un ejemplo de estas prestaciones mínimas para las madres trabajadoras es la licencia por maternidad que garantiza un periodo adecuado de descanso, la protección contra el despido, además de incorporar las normas de lactancia, acorde al artículo 123, fracción V de la CPEUM, donde reconoce que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, así como también gozaran de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos durante el periodo de lactancia.

La maternidad presenta un periodo con diferentes demandas que exige a las

---

[221] Horbath, Jorge, García, Amalia, *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México*, economía, sociedad y territorio, vol. XIV, núm. 45, 2014, pág. 472, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n45/v14n45a6.pdf*, consultado el 16 de septiembre de 2024

[222] Cfr. Secretaria del trabajo y previsión social, Capitulo IV Del seguro de guarderías para hijos de aseguradas, articulo 190, ley del seguro social de 1973, Diario Oficial de la Federación, en: *https://sidof.segob.gob.mx/notas/4606014/1000*, consultado el 13 de febrero de 2026

mujeres incorporar dentro de sus actividades públicas aquellas cargas familiares, sin embargo, la paternidad de los trabajadores también requería ser contemplada para obtener los mismos beneficios como derechohabientes del seguro social.

Por esta razón el 4 de abril del año 2019 el Pleno de la Cámara de Diputados aprobó las reformas en los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social en materia de servicios de guardería[223], con el fin de otorgar este servicio a las personas trabajadoras, estableciendo que el ramo de guarderías proporcione los cuidados de atención que el infante requiere durante la jornada de trabajo de las y los ascendientes.

Mismos beneficios que fueron previstos sin hacer distinción por estereotipos de género, al preconcebir que es la mujer a la que le corresponde la responsabilidad de la crianza, atención y cuidado de los hijos, pues se reconoce que es una responsabilidad compartida de los padres y deben participar en igual medida.

A pesar del avance legislativo las mujeres trabajadoras enfrentan otras prácticas discriminatorias por razones interseccionales: la responsabilidad adquirida por la maternidad, los horarios fijos, el sexismo laboral, la educación, el nivel socioeconómico y de clase social. Para Tobio refiere que:

> La sociedad ha mostrado persistentemente una estructura patriarcal, caracterizada por la división sexual de trabajo y por roles de género claramente diferenciados. La motivación para la inserción en el mercado de trabajo está en función del estatus social: la mujer de clase baja toma su decisión influenciada por la necesidad económica familiar, mientras que la de clase alta lo hace para mantener el nivel de consumo existente en los círculos sociales y profesionales a los que pertenece, o alcanzar el de aquellos a los que pretende ingresar[224].

---

[223] Ctr., Cámara de diputados, Boletín número 1359, en: *http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Abril/04/1359-Aprueban-reformas-a-Ley-del-Seguro-Social-padres-de-familia-podran-inscribir-a-sus-hijos-en-guarderias*, consultado el 19 de enero de 2025

[224] Aguilar Barceló, José Gabriel, López Pérez, Nadxilli, *Conciliación trabajo familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España*, Tijuana, 2016, formato en archivo pdf, pág. 2 de 12, en: *https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582016000200037,* consultado el 19 de octubre de 2024

Sin embargo, estas condicionantes que posicionan a las mujeres en el tejido social no presentan cubrir por completo el cambio deseado para lograr conciliar las esferas del ámbito público y privado, que por razones de género las madres se ven obligadas a cumplir con las demandas del hogar y las responsabilidades de cuidado de las familias mexicanas.

Actualmente en México, de acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), contamos con una población total de 129 millones de personas, de las cuales más de la mitad son mujeres ocupando un porcentaje de 52% y para los hombres un 48%[225]. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en enero del 2023 la Población Económicamente Activa (PEA) fue por la cantidad de 60.2 millones de personas lo que representa una tasa de participación del 60.3%, cantidad que, al distinguir por sexo, la tasa de participación de hombres fue de 76.4% y la tasa de participación de las mujeres correspondió al 45.9%[226]; porcentajes que muestran la disparidad por razones de género y no por población.

Según el Censo de Población y Vivienda del año 2020, el 41% de las mujeres que son madres son económicamente activas[227], ante este índice el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) realiza un análisis a los datos obtenidos de la ENOE del INEGI, señalando que 7 de cada 10 mujeres que trabajan son madres, de las cuales el 58% de estas mujeres recurren a empleos dentro de la informalidad laboral[228].

Según Jesús Carrillo, director de Economía Sostenible del Instituto Mexicano

---

[225] Cfr. Comunicado de prensa, INEGI, Núm. 395/2023 publicado 6 de julio de 2023, pag.2 en: *EAP_DMPO23.pdf (inegi.org.mx)* consultado el 19 de mayo de 2024

[226] Cfr. Comunicado de prensa, Indicadores de ocupación y empleo, INEGI, Num.141/23, 2 de marzo de 2023, pag.3 en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_03.pdf, consultado el 19 de mayo de 2024

[227] Comunicado de prensa, INEGI, Numero 215/22 publicado 9 de mayo de 2022, en: *EAP_Mamas22.pdf (inegi.org.mx)*

[228] Cfr. Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., “Las madres en el mercado laboral”, nota informativa, ciudad de México, 9 de mayo de 2023, en: *IMCO — Las madres en el mercado laboral*

para la competitividad (IMCO), la informalidad laboral no es ilegal, pero sí se relaciona con desprotección[229], esto es así, porque en la vida cotidiana se presentan despidos sin salvaguarda de los derechos laborales o enfermedades ocurridas en virtud de un riesgo de trabajo sin protección de un seguro médico, en resumen, estos trabajos no cuentan con contratos que les brinden estabilidad en el empleo, prestaciones laborales ni protección social.

De lo anterior advertimos que las madres tienen que enfrentar peores condiciones laborales, al contrario de las mujeres que no maternan, siendo un sector vulnerable dentro de la unidad económica en la que desempeñan su labor, puesto que se ven forzadas a aceptar la informalidad y con ello, un acceso nulo a la seguridad social y demás prestaciones laborales como son el salario digno, vacaciones, cuidados maternos, etc.

2.3 Condiciones Laborales Vigentes

La lucha para el reconocimiento de los derechos laborales ha sido el resultado de organizaciones sociales que han buscado construir un mundo menos injusto en el que se reconozca y proteja la dignidad de las personas trabajadoras, frente a las desigualdades materiales que existen entre las partes de una relación laboral, ya que mientras la empresa tiene poder económico, los trabajadores no lo tienen, relación que se estructura de manera desigual, por lo que fue necesario emitir leyes para equilibrar aquella balanza, limitando la ventaja jurídica del patrón frente a la desventaja material en que se encontraban los trabajadores.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo del año 1919 es la pauta histórica a nivel mundial que es conocida *como el primer ente en regular la competencia entre las naciones en beneficio de las personas*[230], éste instrumento

---

[229] Cfr. Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., “Las madres en el mercado laboral”, nota informativa, ciudad de México, 9 de mayo de 2023, en: *IMCO — Las madres en el mercado laboral*

[230] CNDH, *Derechos laborales y sociales*, informe de actividades 2022, en: *https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=96*, consultado el 27 de octubre de 2024

realiza consideraciones sobre temas de seguridad, política y economía, impulsadas por ideales en justicia y paz, como ocurrió en la Primera Conferencia Internacional del Trabajo en la que la OIT adoptó estas consideraciones sobre temas que se referían a "*las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria"*[231].

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), se confirman definitivamente los aspectos mínimos que deben cubrirse dentro de una relación laboral.

Los artículos 23 y 24 de la DUDH, mencionan que:

> Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
> Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
> Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así- como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
> Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
> …
> Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas[232].

La DUDH es un documento que marca un hito en la historia del reconocimiento de los derechos humanos, considerando la esencia de los derechos intrínsecos de todas las personas, para que sean protegidos por un estado de derecho. La amplia gama de derechos humanos que se han reconocido por parte

---

[231]OIT, *Historia de la OIT*, en: *https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente.,* consultado el 27 de octubre de 2024

[232] Villadiego, Laura, *Una breve historia sobre los derechos laborales*, carro de combate, en: *https://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/,* consultado el 27 de octubre de 2024

de los Estados, han sido clasificados en atención a diversos criterios, como puede ser por su naturaleza, origen, contenido y por la materia a la que compete.

En lo que concierne a nuestra investigación, el derecho al trabajo según la CNDH, "*permite a las personas gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno, al sentirnos satisfechas por haber logrado cumplir aquello a lo que aspirábamos"*[233]*.* El salario como producto del trabajo, genera seguridad económica y material para lograr acceder a otros derechos humanos como lo son la alimentación, la educación, la salud, la vivienda, etc. Para obtener un buen estado, presentándose como el ideal común en sociedad es necesario que a partir de una fuente de empleo se genere un salario suficiente y justo que permita lograr satisfacer todas aquellas necesidades propias del sujeto y de su familia.

En México la CPEUM del año 1917, fue el primer documento donde se reconoció a nivel internacional, la intención jurídica de proteger las garantías laborales, consagrando el derecho al trabajo en los artículos 5 y 123, que refieren:

> Artículo 5: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.
> …
> Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.
> …
> El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.
> Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.
> El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador,

[233] CNDH, *¿Cuáles son los derechos humanos?,* México, en: *https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos*, consultado el 28 de octubre de 2024

> y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.
> La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.
>
> Articulo 123; Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley[234].

Estos artículos señalan las medidas de protección hacia los trabajadores, haciendo un hincapié en el contrato laboral, la licitud del oficio, la libertad de trabajo y la responsabilidad del empleador frente a la prevención a peligros inminentes al trabajo y la protección que éste debe otorgarles a sus trabajadores durante la relación laboral.

Además, que estas consideraciones no han dejado de tomarse en cuenta con respecto a la protección y en favor del trabajo de las madres en México, pues conforme a los criterios constitucionales sobre el trabajo digno, para el 2023 la cámara de diputados ha expuesto los siguientes motivos a fin de que sirvan para modificar los instrumentos jurídicos necesarios en materia de derecho de trabajo:

> Se ha comprobado que las mujeres y, en particular, las mujeres casadas, quedan limitadas a una gama restringida de empleos de baja calificación y pocas perspectivas de promoción, además de que un importante número de empresas contratan únicamente mujeres solteras o cuando menos mujeres sin hijos, por lo que al contraer matrimonio o estar en estado de gravidez son despedidas injustificadamente. Por lo anteriormente expuesto es necesario tener como principal objetivo eliminar todas las discriminaciones, tanto directas como indirectas, con relación, por ejemplo, con el estado matrimonial o familiar.
> La maternidad representa uno de los eventos más trascendentes en la sociedad, por ser este parte del ciclo de vida del ser humano y, por lo tanto, es de vital importancia el cuidado, la atención y la protección social que la mujer debe recibir durante este ciclo de gestación y lactancia, aún más, cuando dicha persona desempeña alguna labor económicamente remunerada.
> Debemos considerar que el estado de gravidez es un periodo durante el cual pueden producirse trastornos y complicaciones que pueden obligar a

[234] CPEUM, articulo 5 y articulo 123, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf*, consultado el 28 de octubre de 2024

> la mujer a seguir un control médico riguroso y, en su caso, a guardar reposo absoluto durante todo el embarazo o una parte de éste.
> Asimismo, es en el periodo de lactancia cuando el recién nacido necesita una atención más personalizada de la madre, tanto para su cuidado y protección, como para otorgarle una mejor alimentación[235].

Por lo que se propone ofrecer a las madres trabajadoras mejores condiciones laborales para que las mujeres que se encuentren dentro de este grupo vulnerable no se vean perjudicadas con respecto a las dificultades que pueden englobar las responsabilidades familiares, estas adiciones y reformas en la LFT son muestra documental de los avances que se suscitaron en México, y que han sido parte del resultado de un largo proceso de lucha que los distintos grupos revolucionarios y movimientos de personas trabajadoras han ido exigiendo. A fin de que se reconozca la necesidad de establecer normas de protección a quienes solo poseen su fuerza de trabajo.

Las conquistas laborales que actualmente tienen efectos en el derecho vigente son los tratados provenientes de la OIT, y en el contexto local, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo de 1970, se mantienen en protección de los derechos humanos.

2.3.1. A favor de Todas las Personas Trabajadoras

Para conocer los avances a favor en los derechos de las personas trabajadoras, en este apartado hemos generado el siguiente estudio de manera cronológica a partir de la fundación de la OIT, así como la coadyuvancia para la promulgación de los derechos humanos realizada por la DUDH del año 1948, que

---

[235] Cámara de diputados, Que reforma el artículo 170 fracción II y IV de la ley federal del trabajo, diputados.gob.mx, México, en: *https://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic10.htm,* consultado el 22 de enero de 2025

ha sido ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de setenta tratados en materia de derechos humanos, aplicados hoy en día de manera permanente a nivel mundial y local[236].

a) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Este pacto se adopta exactamente el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (AGONU), entrando en vigor el 23 de marzo de 1976[237].

El PIDESC consagra aquellos derechos que se consideran de igualdad material, presentando el medio a través de los cuales se pretende alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de todas las personas, teniendo como meta el máximo nivel posible de vida digna. Además, establece las obligaciones de los Estados relacionados para su cumplimiento, acatándose a los siguientes principios:

- Garantizar su ejercicio sin discriminación de ningún tipo.
- Asegurar su goce en condiciones de igualdad para hombres y mujeres.
- No someter los derechos a ninguna limitación, salvo las determinadas por la ley, compatibles con la naturaleza de los derechos y el bienestar general en una sociedad democrática.
- No interpretar ninguna disposición del Pacto para destruir algún derecho establecido en él o limitarlo en mayor grado de lo que prevé[238].

---

[236]Cfr. Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, en: *https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights*, consultado el 28 de octubre de 2024

[237]Humanium, *Pactos internacionales de1966*, en: *https://www.humanium.org/es/pacto-1966/,* consultado el 01 de noviembre de 2024

[238]Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*, México, pág. 10 de 28, en: *https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_cartilla_pidescypf.pdf*, consultado el 01 de noviembre de 2024

El PIDESC protege a las personas trabajadoras y reconoce el derecho de trabajo en su artículo 6, donde comprende que todas las personas podrán elegir libremente el trabajo que decidan aceptar, así como y el derecho a un adecuado nivel de vida, a la salud, a la educación primaria universal gratuita y los derechos culturales.

b) Convenio número 144 (C144): Este convenio de la OIT se adoptó el 21 de junio 1979, como un instrumento en la consulta tripartita que hace referencia a un tipo de organización de dialogo entre los representantes de gobierno, los empleadores y los trabajadores para formular políticas, programas y normas de trabajo.

El propósito que el C144 tiene es del de es "*promover el tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas de la OIT"*[239]. En consecuencia, el C144 se ha identificado como una de las normas del derecho al trabajo más importantes ya que brinda en su contenido, la inspiración para fortalecer el dialogo social a nivel nacional, frecuentando las consultas por lo menos una vez al año.

c) Convenio número 154 (C154): El 3 de junio de 1981 se convocó en Ginebra, a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la que se adoptó el C154 la OIT sobre la negociación colectiva[240].

El presente convenio estipula en su artículo número 2 el concepto al que se

---

[239]Organización Internacional del Trabajo, *Promover la consulta tripartita: ratificación y aplicación del convenio número 144*, Ginebra, 2011, pág. 03 de 22, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312289*, consultado el 01 de noviembre de 2024

[240] Cfr. Juris collection, *convenio 154 sobre el fomento de la negociación*, en: *https://leyes.infile.com/visualizador_demo/index.php?id=22673#principio*, consultado el 01 de noviembre de 2024

refiere con respecto a lo que es una *negociación colectiva*, de la siguiente manera:

> Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.[241]

De esta manera, el C154 se postula como un instrumento procesal que se compone por normas destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria, mediante el estableciendo de medidas apropiadas para fomentar y promover el pleno desarrollo y uso de procedimientos para una negociación entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores[242].

De lo cual, comprendemos que estas negociaciones colectivas son de suma importancia para alcanzar acuerdos en cuestiones relativas a el empleo, mediante los mecanismos flexibles de dialogo y las practicas que estipula el C154, es que pueden evitarse conflictos innecesarios que las acciones sindicales pudieran causar.

d) La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (DPDFTS): El 18 de junio 1998, se adopta la DPDFTS, en razón del notable crecimiento económico mundial, siendo la economía un factor clave para el progreso social.

La DPDFTS hace referencia a aquellos derechos básicos para los trabajadores, invitando a que se respete la diversidad de posibilidades y

---

[241] Organización Internacional del Trabajo, Promoción de la negociación colectiva, convenio número 154, 2011, pág. 22 de 24, en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299,consultado el 01 de noviembre de 2024

[242]Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Promoción de la negociación colectiva, convenio número 154,* 2011, pág. 4 de 24, *en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299*, consultado el 01 de noviembre de 2024

preferencias de cada estado, a fin de que el progreso económico mantenga una relación conciliatoria con el progreso social de cada entidad.

Pronunciando los principios de respeto, protección y permanencia para los derechos humanos como:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno de trabajo seguro y saludable[243].

Derechos que son considerados de aplicación universal, en razón con el compromiso que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen para intervenir y abordar mediante el dialogo, aquellas situaciones problemáticas que pudieran presentarse sobre las realidades sociales independientemente de cada región, que intervengan con el progreso económico.

Es por ello que la OIT reafirma por medio de la DPDFTS la permanencia de los principios y derechos fundamentales que han sido aceptados por los miembros parte.

e) Declaración del Milenio: Durante La Cumbre del Milenio de la ONU, celebrada del 6 al 8 de septiembre del año 2000 se rindió la Declaración del Milenio[244], en la que se establecieron los siguientes ocho objetivos de desarrollo:

---

[243]Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, en: *https://www.ilo.org/es/declaraci%C3%B3n-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en*, consultado el 01 de noviembre de 2024

[244] OIT, *Cumbre del Milenio, 6 a 8 de septiembre de 2000*, Nueva York, en: *https://www.un.org/es/conferences/environment/newyork2000,* consultado el 02 de noviembre de 2024

- Erradicar la pobreza extrema y el hambre
- Lograr la enseñanza primaria universal
- Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
- Reducir la mortalidad infantil
- Mejorar la salud materna
- Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
- Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
- Fomentar una asociación mundial para el desarrollo[245]

A fin de recaudar esfuerzos y formar alianzas entre las naciones para contrarrestar la amenaza de daño irreversible en el planeta por las actividades humanas y de producción que años anteriores no se habían confrontado.

Erradicar la pobreza es un punto sostenible para el medio ambiente, ya que esta condición solo empeora las situaciones poblacionales cuando hablamos de taza de mortalidad, enfermedades y recursos económicos, que en cifras significa una deuda enorme para una sociedad, que tiene el compromiso de respetar y hacer valer los derechos humanos.

f) Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa (DJSGE): El 12 de junio del año 2008, la OIT adoptó por unanimidad, la DJSGE, siendo el resultado de las consultas tripartitas que iniciaron el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y mantiene el objetivo como organización tripartita de unir esfuerzos para reforzar las capacidades de la OIT y avanzar hacia dichas metas a través de la Agenda de Trabajo Decente[246].

La DJSGE promueve a el trabajo decente como una prioridad para las

---

[245] idem

[246] Cfr. OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, en: *https://www.ilo.org/es/resource/declaraci%C3%B3n-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalizaci%C3%B3n-0*, consultado el 03 de noviembre de 2024

políticas nacionales e internacionales en materia de producción, que aliente los valores fundamentales como lo es la libertad e interdependencia, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación y la justicia social. Ya que estos derechos garantizan el desarrollo y eficacia sostenible en materia de economía.

2.3.2. A favor de las Mujeres

En este apartado pronunciaremos cada uno de los convenios pactados por la OIT para la protección de las mujeres, en muestra del compromiso en salvaguardar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

Para iniciar, la maternidad ha sido una prioridad desde la creación de la OIT, tras adoptar el **Convenio número 3 (C3)** el 29 de octubre de 1919, donde establece los siguientes derechos para las mujeres trabajadoras:

- No estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto
- Tendrá derecho de abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado médico que declare que el parto sobrevendrá en un término de seis semanas
- La madre recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los puntos anteriores, las prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro
- La mujer tendrá derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las

prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto

- Tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia [247]

Por consiguiente, entendemos que el objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y de su hijo o hija, así como proteger a la trabajadora frente a algún tipo de discriminación por la condición en que se encuentra.

a) Convenio número 100 (C100): Instrumento adoptado en el año 1951, sobre la igualdad de remuneración y entró en vigor el 23 de mayo de 1953, en él se emite un principio universal muy conocido; *a trabajo igual salario igual*, refiriéndose al derecho que todas las personas tienen de adquirir el mismo pago, si en su trabajo se realizan las mismas labores, sin tomar en cuenta alguna distinción que pudiese existir entre los sujetos trabajadores[248].

El C100 resulta de gran importancia, para lograr una igualdad de género en los espacios laborales y mejorar la situación económica de las mujeres a nivel mundial, pues de acuerdo con Manuela Tomei:

> Las mujeres ganan, en promedio por hora, un 20 por ciento menos que los hombres a nivel mundial. Si bien el origen de esta brecha varía según la región de la que se hable, en todos los escenarios existentes una parte de la brecha es inexplicable a pesar de estudiar la educación, las horas efectivamente trabajadas, la ocupación o sector de empleo, o el tamaño la talla de las empresas[249].

---

[247] Cfr. Convenio número 3 de la OIT relativo a la protección de la maternidad, 1919, pág. 2 de 4, en: *https://cedhsinaloa.org.mx/~documents/normatividad/legislacion-sobre-derechos-de-las-mujeres/legislacion-internacional/convenio-numero-3-de-la-oit-relativo-a-la-proteccion-de-la maternidad-1919?layout=default*, consultado el 01 de noviembre d 2024

[248]Cfr. OIT, *¿Que es el convenio 100 sobre igualdad de remuneración? Entrevista a Manuela Tomei de la OIT*, Colombia, 20 de diciembre de 2021, en: *https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-100-sobre-igualdad-de-remuneracion-entrevista-manuela#:~:text=El%20Estado%20debe%20velar%20por,el%20tama%C3%B1o%20de%20las%20empresas.,* consultado el 28 de octubre de 2024

[249] idem

De ello, se precia que el C100 fue creado con la intención de garantizar y promover el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, con el objetivo de alcanzar una justicia social con respecto a los salarios adquiridos por las personas trabajadoras que contribuyen y son parte del mercado laboral.

b) Convenio número 111 (C111): Se adopta en el año 1958 el C111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, entrando en vigor el 15 de junio de 1960.

En él se describen consideraciones que prohíben todo tipo de exclusión o preferencia por alguna distinción que pudiera existir entre los seres humanos, no obstante, esta acción, constituye una violación de los derechos enunciados por la DUDH y adopta la concepción universal del vocablo discriminación, en su artículo 1:

> A 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[250].

[250]Convenio no. 111, *https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_oit_111_discriminacion_empleo.pdf*, consultado el 31 de octubre de 2024

Desde una perspectiva en el eje de desigualdad socioeconómica, el C111 contribuye a la búsqueda de mayores igualdades socioeconómicas a través del trabajo, que es la fuente principal de donde se obtiene el ingreso mínimo vital que se requiere para solventar los gastos de servicios y recursos utilizados para subsistir en sociedad.

c) Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras (DIOTT): Se suscitó la DIOTT en el año 1975, reconociendo la necesidad de dedicar una atención particular a la situación de las mujeres en sociedad, que representan un inapreciable papel en la economía nacional y en necesidad de que cuenten con las herramientas para que puedan ejercer su derecho a tener una ocupación remunerada al igual que los hombres, independientemente de su situación familiar[251].

La DIOTT se encuentra compuesta por 15 artículos en beneficio de las mujeres trabajadoras, por ideales que disponen fomentar la igualdad de oportunidades y de trato, garantizando esta igualdad en derechos entre hombres y mujeres, que les permita tener el mismo desarrollo social y económico, teniendo en cuenta que será necesario adoptar medidas especiales que originen las mismas oportunidades, como lo menciona el artículo 5 de esta declaración:

> 1. Se adoptarán medidas para garantizar el acceso de los jóvenes de ambos sexos a las mismas formas de enseñanza escolar de base y de orientación profesional, así como a todas las formas y niveles de formación profesional básica para todas las ocupaciones y profesiones, de conformidad con los principios sentados en la Recomendación sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, adoptada por la Conferencia en su 60a reunión.
> 2. Se adoptarán medidas para alentar a las instituciones de orientación y formación profesionales a estimular a las jóvenes y a las mujeres a utilizar plenamente los servicios disponibles de orientación y formación y a elegir y ocupar empleo libremente, incluso los empleos reservados en la práctica a los hombres.

---

[251] Cfr. Oficina Internacional del Trabajo, Boletín oficial, Vol. LVIII, 1975, Serie A, núm. 1, pág. 3 de 8, en: *https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3*, consultadas el 01 de noviembre de 2024

> 3. Se adoptarán medidas para garantizar la colocación de las jóvenes y de las mujeres que hayan completado un programa de formación en pie de igualdad con los jóvenes y los hombres que hayan adquirido la misma preparación. A tal efecto, será conveniente estimular al máximo la colaboración entre los instructores y el servicio oficial responsable en materia de colocación.
> 4. Se adoptarán medidas para prohibir en las notificaciones públicas de vacantes de empleo la indicación del sexo requerido.
> 5. Se adoptarán medidas especiales para facilitar la educación y formación continua de las mujeres sobre la misma base que los hombres y para poner a su alcance medios de readaptación profesional, especialmente durante y después de los períodos en que no formen parte de la fuerza de trabajo[252].

Por ende, la DIOTT impulsa la importancia de crear políticas a favor de las personas jóvenes y mujeres trabajadoras que reformen la normativa laboral para que este sector se les permita tener una vida laboral plena, frente a los obstáculos sociales que puedan afectar su desarrollo profesional debido a su situación familiar y a los estereotipos de género, que se ven mayor repercusión hacia las mujeres con cargas familiares, ya que dedican más tiempo a las actividades domésticas y responsabilidades del hogar, dejando en segundo plano su desarrollo académico y profesional, de acuerdo con Maria del pilar:

> Las actividades productivas dependen, en gran medida, del trabajo doméstico, de la preparación de alimentos y del cuidado de menores, adultos mayores o enfermos. No obstante, las actividades domésticas se han valorado como un trabajo improductivo, aunque poseen una gran importancia social, económica y política, están invisibilizadas, porque es en el interior de la familia donde se realizan. Asimismo, están naturalizadas hacia las mujeres, pues se considera que ellas tienen habilidades y capacidades para realizarlas[253].

Estas condiciones de desigualdad impiden que ambos sectores logren

---

[252]Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, articulo5, en: *https://www.infermeresdecatalunya.cat/wp-content/uploads/2019/07/05.32-Declaracio-igualtat-oportunitats.pdf*, consultado el 04 de noviembre de 2024

[253] Hernández Limonchi, María del pilar, Ibarra Uribe, Luz Marina, Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México, Iztapalapa revista de ciencias sociales y humanidades, 2019, pág. 162, en: *https://www.scielo.org.mx/pdf/izta/v40n86/2007-9176-izta-40-86-159.pdf*, consultado el 16 de octubre de 2024

obtener un desarrollo a la par, por lo que la necesidad de dirigir políticas con marcos equitativos y de igualdad es el objetivo principal de la DIOTT, para erradicar los planos discriminatorios.

d) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Se aprueba la CEDAW, el 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor hasta el 3 de septiembre 1981[254].

La CEDAW es el primer instrumento internacional con perspectiva de género que amplía la responsabilidad que tiene el estado de pronunciarse frente a los actos discriminatorios que puedan cometer las personas, empresas, instituciones y organizaciones contra las mujeres.

La esfera de violencia en contra de las mujeres puede ser congeniada temporalmente por lo que la CEDAW establece que *los estados tomen medidas especiales de carácter temporal que aceleren el logro de la igualdad entre los sexos sin que éstas sean interpretadas como discriminatorias para los hombres*[255]

Esta convención establece los términos de discriminación y conceptualiza lo que es la igualdad sustantiva, a la que se refiere como aquel resultado tripartito de derechos; una igualdad ante la ley, la no discriminación y la igualdad de oportunidades[256]. Lo que se vuelve un elemento para lograr una igualdad en los hechos y resultados entre mujeres y hombres, dentro de todas las esferas del desarrollo social y sostenible.

e) Convenio número 156 (C156): El día 23 de junio de 1983, se adopta el

---

[254] ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979, en: *https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women*, consultado el 04 de noviembre de 2024

[255]CEDAW en 10 minutos, pág. 9 y 8 de 37, en: *https://www.corteidh.or.cr/tablas/25166.pdf*, consultado el 04 de noviembre de 2024

[256] Cfr. ONU mujeres, *la CEDAW, convención sobre los derechos de las mujeres,* pág. 16 de 20, en: *https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/FOLLETO-CEDAW-2018-web-2.pdf,* consultado el 06 de noviembre de 2024

C156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, entrando en vigor el 11 de agosto de 1983, como una política en atención y conciliación de la vida laboral y familiar a nivel internacional y local.

Según su artículo número 3 este convenio tiene por objetivo:

> crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales[257].

Esta predisposición es aplicable para todas las ramas de la actividad económica y todas las categorías de trabajadores, ya que representa un elemento clave para la elaboración de políticas y normativas laborales en materia de igualdad de género, para el beneficio de todas las personas trabajadoras, promoviendo el bienestar social, emocional y mental, en este sentido, Laura Addatti del programa Protección de la Maternidad y el Equilibrio Trabajo-Familia de la OIT, quien expone que:

> Conciliar el trabajo remunerado y los cuidados no es un reto nuevo, especialmente para las mujeres y las empresas. Antes de la pandemia del COVID-19, las mujeres ya realizaban más de las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado a nivel mundial. Como resultado sufrían una serie de llamadas "penalizaciones por maternidad" en el empleo, la remuneración y el liderazgo en el mundo del trabajo.
> Pero, la crisis actual está planteando a las familias retos en materia de conciliación sin precedentes que están perjudicando, no sólo a las familias y a las sociedades, sino a las empresas. Por ejemplo, en mayo de 2021, ejecutivos de casi 200 empresas, entre ellas grandes multinacionales, así como pequeñas y medianas empresas, reconocieron que la crisis de los cuidados estaba afectando a sus operaciones y, en última instancia, a sus resultados, y que necesitaban elaborar políticas de cuidado en el lugar de trabajo innovadoras y no basadas en lo mismo de siempre para apoyar mejor

[257]UNAM, *convenio número 156 de la OIT*, México, pág. 1 de 5, en: *https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_oit_156_igualdad_trato.pdf*, consultado el 01 de noviembre de 2024

a los cuidadores a largo plazo.

…

El Convenio reconoce que el cuidado de los hijos, hijas y otros miembros de la familia puede ser un obstáculo para que las mujeres y los hombres se preparen, se incorporen, participen o progresen en la actividad económica. Por lo tanto, la norma refuerza el derecho de los trabajadores a ejercer un empleo sin discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre vida laboral y vida familiar. Este importante derecho de conciliación es una condición previa para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. El convenido dice que tiene que ser el objetivo de una política nacional[258].

Por esta razón entendemos que el C156, interviene a favor de las personas trabajadoras con cargas familiares, como una política de atención y conciliación entre la vida laboral y familiar, reconociendo que una de las principales causas de discriminación laboral hacia las madres trabajadoras, sucede por la falta de flexibilidad en las jornadas laborales, ya que esta condición no les permite reincorporarse fácilmente al mercado laboral después de la maternidad.

Lo que conlleva una problemática social tanto para las familias, como para las empresas, al no contar con políticas dirigidas para la inclusión del sector de trabajadores con cargas familiares, afecta de manera negativa sus resultados, siendo poco favorables tanto para empleadores como para los trabajadores.

Esta dinámica conflictúa las relaciones de conciliación trabajo-familia, por ende, el desempeño no es el esperado y obstaculiza el desarrollo profesional y laboral del trabajador, que por su mayoría se le atribuye la carga familiar al género femenino.

Por lo que el C156 reconoce que la calidad de vida de una persona, su bienestar social, mental y físico son factores indispensables para progresar económicamente en conjunto por los intereses personales, de empresa y de nación, contrarrestando en su máximo los obstáculos que limiten las capacidades de los trabajadores, quienes son motor indispensable para que la producción económica

---

[258] OIT, *¿Qué es convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares?, entrevista a Laura Addati*, 21 de diciembre de 2021, en: *https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-156-sobre-los-trabajadores-con-responsabilidades*, consultado el 06 de noviembre de 2024

obtenga mayores y mejores resultados.

f) Convenio número 183 (C183): El C183 sobre la protección de la maternidad fue adoptado el día 15 de junio del año 2000[259] por la OIT, para protección de la mujer en beneficio de su maternidad, mediante la normativa, como la prohibición a que un empleador despida a una mujer por la justificación de encontrarse en estado de embarazo. También establece prestaciones pecuniarias y medicas que deberán ser suministradas por la seguridad social, siendo calculadas a un nivel óptimo para que la madre y su hijo puedan mantenerse en buenas condiciones de salud, por fondos públicos y de acuerdo a lo que establezca la ley.[260]

Así mismo establece disposiciones de protección mínima internacionales, principalmente en los siguientes rubros:

- Licencia de maternidad: extendiendo su derecho por lo menos a 14 semanas, remuneradas y equivalentes a dos tercios de los ingresos anteriores de la mujer trabajadora.
- De prestaciones médicas: como derecho a la atención y seguimiento antes, durante y después del parto
- Protección contra el despido
- El derecho a la lactancia: en el lugar de trabajo una vez se reincorpore a sus labores[261]

Lo que promueve estrategias normativas en favor de los derechos laborales de las madres trabajadoras, tras un accionar continuo en la elaboración de

---

[259]OIT, convenio número 183, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C18*, consultado el 04 de noviembre de 2024

[260] Cfr. OIT, *Protección de la maternidad*, notas OIT sobre trabajo y familia, núm. 4, pag.2 de 4, en: *https://www.ilo.org/es/publications/proteccion-de-la-maternidad*, consultado el 05 de noviembre de 2024

[261] Cfr. OIT*, una nueva norma para un nuevo siglo, protección a la maternidad*, convenio OIT número 183, junio 2001, pág. 26, en: *https://albalactanciamaterna.org/wp-content/uploads/OIT-183-Protecci%C3%B3n_de_la_maternidad.pdf*, consultado el 05 de noviembre de 2024

argumentos expuestos en mesas de diálogo que sirvan para la atención de la salud de las madres y las infancias, en razón a la exposición de excepciones relacionadas con los riesgos de trabajo, a fin de que logren aplicarse dentro de la norma como una adecuada protección para este sector de trabajadores.

g) Convenio número 189 (C189): Para el 1 de junio del año 2011 se consagra el C189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos[262]. Promovido entonces, por los discursos de principios y metas que la OIT establece sobre la justicia social para una globalización equitativa, es que se reconoce la contribución a la economía mundial, realizada por las personas trabajadoras domésticas y que aumenta las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y trabajadores que cargan con responsabilidades familiares.

El C189 reconoce que el trabajo doméstico continúa siendo infravalorado y poco se pronuncia en relación a las comunidades más vulnerables, que realizan este trabajo, pues en su mayoría es una práctica ejercida por niñas y mujeres, de las cuales muchas de ellas son migrantes, encontrándose en un punto de intersección discriminatorio, con respecto a las condiciones óptimas de empleo, lo que conlleva a una explotación u abusos de los derechos humanos a los que son acreedores.

Dicho convenio reconoce los derechos fundamentales para este sector de trabajadores, promoviendo la libertad sindical y de asociación para ejercer su derecho de negociación colectiva. Sin embargo, falta mucha contribución para la promoción y difusión de consideraciones que establecen los estatutos internacionales y nacionales, ya que el mismo proceso para afiliarse a una colectiva sindical, es ignorado por la mayoría de las personas trabajadoras domésticas.

Puesto que las razones independientes para que cada miembro de este sector de trabajadores se encuentre ejerciendo dicha profesión, las condiciones de

---

[262] OIT, *C189 convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460*, consultado el 06 de noviembre de 2024

desventaja son las mismas, lo que conlleva a encontrarse en un cuadro de desigualdad frente a otras actividades del mercado laboral.

Por tal motivo, el artículo 10 del C189 menciona que:

> 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
> 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
> 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional[263].

A fin de una protección equitativa y justa donde se procuren los derechos humanos de manera igualitaria para los miembros trabajadores domésticos, pero no adopta medidas que aseguren a los trabajadores domésticos gozar de una protección efectiva contra cualquier forma de abuso o violencia, pero sí realiza las recomendaciones para que las legislaciones nacionales dispongan de medidas que reconozcan sus derechos humanos y a un empleo digno como trabajadores en general.

2.4 Atención de la Salud Mental

El Derecho Humano a la Salud, es uno de los principales objetivos que las organizaciones y tratados internacionales han adoptado, en relación con los derechos laborales. Siendo un punto rector para el desarrollo sustancial del

[263]Idem

crecimiento económico y de la competencia productiva de cada nación.

Este principio colectivo, es una meta para la sustentabilidad mundial, porque sin personas trabajadoras que gocen de un bienestar y buen estado de salud mental, el avance productivo y la calidad de vida, se vería afectado tanto para el plano de lo privado, (al que nos referimos por las cuestiones del cumplimiento en responsabilidades familiares), como para el plano de lo público (que son aquellas responsabilidades con la empresa, el empleador y los temas de desarrollo y producción económica, académica y profesional).

La conciliación de ambos planos recae en el plano particular que cada persona es capaz de desarrollar con sus propias herramientas de sustento, sin embargo, se analizara aquella la responsabilidad de los centros de trabajo para responder sobre aquellos factores que potencialicen un riesgo inminente en la salud de los trabajadores con cargas familiares.

Que, por cuestiones de género, son impulsadas las políticas de igualdad para transformar la desigualdad en distribución de tareas domésticas y de cuidado la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una línea de trabajo que se socialmente se asigna en su mayoría a las mujeres.

En los siguientes apartados, abordaremos el tema de la salud mental en el trabajo y la adecuación cronológica de la normativa internacional y nacional, para la protección de las personas trabajadoras y que a su vez maternan, para hacer frente a aquellos factores de riesgo psicosociales en el centro de trabajo.

2.4.1. A favor de las Personas Trabajadoras

La protección normativa para el sector de personas trabajadoras se ha visto beneficiada por los siguientes acuerdos internacionales, que han dirigido de manera externa las reformas y adecuaciones a las legislaciones nacionales para la protección y salvaguarda de la seguridad y la salud de los trabajadores:

a) El Convenio número 155 (C155): Emitido el 22 de junio de 1981 por la

OIT[264], el C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, aborda el derecho humano que todas las personas tienen de trabajar en un ambiente sano y nos brinda el término con relación a la salud en el trabajo, en su artículo 3, de la siguiente forma:

> El término salud, en relación con el trabajo, indica no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia; incluye también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo[265].

Lo anterior nos brinda la amplitud con respecto a los elementos que constituyen la formación al concepto del que nos referimos por salud, pues involucra aquellas características físicas y mentales que logran demarcar la ausencia o presencia de una enfermedad o accidente perpetuado durante la jornada laboral y que esta ligadamente conectado a las cuestiones de seguridad y salubridad del ambiente laboral.

La política del C155 constituye el principal objetivo de prevenir aquellos daños o accidentes que pudiesen suscitarse en el ejercicio de las labores de una persona trabajadora, esto con el fin de reducir al mínimo la medida razonable de las causas de los riesgos que son inherentes a cualquier entorno laboral.

b) Directiva 89/391/CEE: La Directiva del Consejo de los miembros parte de la Unión Europea, adopta a partir del 30 de noviembre de 1989, las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo, especificando que el objetivo de la directiva 89/391/CEE es el de proteger la salud en el lugar de trabajo[266], obligando a los empleadores que utilicen y modifiquen de ser necesario, en sus plantas laborales las disposiciones mínimas de seguridad y salud que figuran en la propia directiva, entre estas obligaciones generales encontramos en su artículo

---

[264] OIT, C155, *convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores*, 1981, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155* , consultado el 07 de noviembre de 2024

[265] idem

[266] Cfr. European Union, Document 31989L0654, en: *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0654,* consultado el 07 de noviembre de 2024

6 las siguientes:

> 2. El mantenimiento técnico de los lugares de trabajo y de las instalaciones y dispositivos, …y la subsanación lo más rápida posible de las deficiencias que se observen y que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores;
> 3. La limpieza periódica de los lugares de trabajo y de las instalaciones y dispositivos, … para garantizar las condiciones de higiene adecuadas;
> 4. el mantenimiento periódico y el control del funcionamiento de las instalaciones y dispositivos de seguridad, ... destinados a la prevención o eliminación de peligros[267].

Este articulo hace mención sobre las modificaciones técnicas y materiales de la planta laboral que son responsabilidad del empleador cubrir a fin de garantizar una adecuada seguridad del trabajador y como resultado procurar la protección en el bienestar del estado de salud de sus trabajadores.

c) Norma ISO 45003: Publicada con traducción en español en el año 2021, la norma ISO 45003[268], propone la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, así como las directrices para la gestión de los riesgos psicosociales, siendo la primera norma internacional que proporciona una orientación con respecto a las practicas sobre la conducción y atención a los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar dentro del trabajo.

Esta norma va de la mano con la Norma ISO45001, que contine requisitos sobre la planificación, implementación, evaluación y mejora de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por lo que la organización se la Norma ISO 45003 no tendría razón de ser sin el cumplimiento previo y simultaneo de la ISO 45001[269].

De acuerdo con la Compañía Líder en Prevención de Riesgos Laborales esta

---

[267] idem
[268] ISO, ISO 45003:2021, en: *https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es:tab:1*, consultado el 07 de noviembre de 2024
[269] Cfr. Quironprevencion, *ISO 45003:2021 El futuro de la gestión de los riesgos psicosociales*, 17 de febrero de 2022, en: *https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/iso-45003-2021-futuro-gestion-riesgos-psicosociales*, consultado el 07 de noviembre de 2024

complicidad en ambas normas, hace posible que la aplicación práctica de la ISO 45003 dirija los siguientes puntos:

> 1. Implantar un sistema de mejora continua PDCA en inglés, o ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) para gestionar de manera adecuada y eficaz los riesgos psicosociales.
> 2. Eliminar los peligros y reducir los riesgos psicosociales considerando el mejor ajuste entre tareas, estructuras y procesos de trabajo y las necesidades de la plantilla.
> 3. Realizar el seguimiento y la medición del desempeño de las actividades relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial de forma sistemática[270].

Estos instrumentos normativos sirven de gran importancia como herramientas de gestión para tomar medidas preventivas hacia los desafíos inherentes a la exposición de riesgos psicosociales que afectan a la salud y el bienestar de los trabajadores dentro de los centros de trabajo.

Respecto a la concepción de los riesgos psicosociales en México, la Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018 (NOM-035-STPS-2018), en relación a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, los refiere como:

> Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.
> Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo[271].

---

[270] idem

[271] Diario Oficial de la Federación, *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, 23 de octubre de 2018, en: *https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0,* consultado el 08 de noviembre de 2024

En esta disposición normativa, podemos observar que se visualiza la existencia de traumas severos derivados de la relación y el ejercicio laboral que pueden llegar a presentarse, puesto que mantienen estrecha relación con la forma de organización y las capacidades de desarrollo individuales para afrontar las responsabilidades derivadas de las cargas de trabajo adquiridas dentro de la jornada laboral que como hace mención la NOM 035-STPS-2018, estás son previstas por la LFT.

2.4.2. A favor de las Mujeres Trabajadoras

Las mujeres a lo largo de la historia han tenido un papel fundamental en el reconocimiento de los derechos humanos asociados al trabajo, por ello las normas internacionales y locales en esta materia han reconocido derechos especiales para ellas, sin embargo, la adopción plena de esquemas en que las mujeres puedan desarrollarse de manera simultánea en el área laboral como en la familiar, sigue presentados retos, sobre todo asociados a la salud física y mental. Al observar la situación que guardan las mujeres en el contexto social (por la exigencia cultural basada en estereotipos de género) y en el individual, para reconocer sus necesidades y aspiraciones, se procede a revisar las normas más recientes sobre derechos de las mujeres trabajadoras que hagan referencia a los temas de salud mental.

a) Convención de Belém do Pará: En el año 1994 se adopta La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belém do Pará)[272], en ella se define la violencia contra las mujeres y reconoce el derecho que todas las mujeres tienen a que se

[272]Cfr. OCEA, Convención Belem do Para, en: *https://www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp*, consultado el 08 de noviembre de 2024

respete su integridad física, psíquica y moral[273], auxiliando al establecer con carácter internacional el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

De acuerdo con la Organización internacional de los Estados Americanos (OEA) la Convención Belem do para:

> It calls for the first time for the establishment of mechanisms for protecting and defending women's rights as essential to combating the phenomenon of violence against women's physical, sexual, and psychological integrity, whether in the public or the private sphere, and for asserting those rights within society[274].
>
> 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.

Estos mecanismos de defensa a los Derechos Humanos de las mujeres deberán ser dirigidos tanto en el ámbito privado como público. Esta convención manifiesta las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, viéndose con el objetivo dirigido para el derecho de las mujeres a un trato digno y de igualdad de género, lo que inspira a los Estados parte adoptar normativas y acciones jurídicas de acuerdo a los principios internacionales.

b) NMX-R-025-SCFI-2015: De acuerdo con estos principios, en México se adopta la Norma Mexicana del año 2015, mediante la colaboración de tres instituciones del gobierno federal: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INM) y el Consejo Nacional para

---

[273] Cfr. Tratados multilaterales, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*, *"convención de Belem do para*", articulo 4, en: *https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html*, consultado el 08 de noviembre de 2024

[274]OAS, About the Belem do Para Convention, en: *https://www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp*, consultado el 08 de noviembre de 2024

Prevenir la Discriminación (CONAPRED), relativa a la Igualdad Laboral y la No Discriminación, siendo publicada por el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2015 y entró en vigor el 18 de diciembre del mismo año[275].

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, implementa acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades, con fines de proteger mediante el Modelo de Equidad de Género a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales[276], condicionantes que favorecen aspectos de salud mental y bienestar de las mujeres trabajadoras que tradicionalmente ejecutan una doble jornada por las labores domésticas.

2.4.3. A favor de las Madres Trabajadoras

Las normas de protección a la maternidad son una herramienta clave para salvaguardar los derechos fundamentales de las familias y las infancias, en especial su bienestar y calidad de vida.

La OIT desde su creación en el año 1919 presentó el Convenio número 3, relativo a la protección de la maternidad, mostrando el compromiso hacia el bienestar infantil y la salud de las madres trabajadoras.

Ya que el estado de embarazo y la propia responsabilidad de cuidado con los hijos son condiciones que repercuten a la salud de las mujeres y que tiende a ser un factor de discriminación en el plano de lo público. Al respecto Ruiz Moreno menciona:

> Es verdad también que los roles sociales tales como la maternidad, la

---

[275] Cfr. BUAP, *NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación*, en: *https://nmx.conapred.org.mx/,* consultado el 08 de noviembre de 2024

[276] Cfr. Gobierno de México, *Norma MexicanaNMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, en: *https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion*, consultado el 08 de noviembre de 2024

> crianza y el cuidado de los hijos, en la práctica, son un factor de desvalorización del trabajo de las mujeres, pues con tales responsabilidades naturales disminuye su potencial rendimiento laboral
> …
> Mientras que en el varón el ser casado y tener hijos puede ser considerado una virtud para el trabajo, y demuestra seriedad y estabilidad personal, en la mujer acontece todo lo contrario, considerándose prejuiciosamente como una distracción natural de sus responsabilidades laborales [277].

Condiciones que no podemos ignorar, pues son factores que desvalorizan e invisibilizan el doble trabajo que desarrollan todos los días las mujeres que son madres, repercutiendo en su salud mental. Para su protección a continuación mencionamos uno de los Convenios emitidos por la OIT más recientes:

a) La Directiva UE 2019/1158: Es publicada el 20 de junio del 2019 por el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, opera a favor de la paridad de género por cuanto a las responsabilidades familiares.

El objetivo de la Directiva UE 2019/1158 es dado a conocer por el DOUE de la siguiente manera:

> Fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes. Los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia[278].

De ello, confrontamos que las responsabilidades de cuidado y atención con

---

[277] Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, la discriminación de la mujer por la maternidad, Revista latinoamericana de derecho social, núm. 4, 2007, UNAM, México, pág. 11 de 13, en: https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640259007.pdf, consultado el 09 de noviembre de 2024

[278] Diario Oficial de la Unión Europea, *Directiva UE 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo*, 20 de junio de 2019, pág. 3 de 15, en: *https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf,* consultado el 09 de noviembre de 2024

los hijos es responsabilidad para ambos padres y no solo de las madres, por lo que la intención de las visiones y recomendaciones internacionales son adecuar las legislaciones nacionales con una igualdad de derechos y oportunidades desde una perspectiva de género.

Esta disposición es significativa y trascendental ya que históricamente la carga de estos quehaceres familiares y del hogar es dirigida hacia las mujeres, lo que conlleva un desgaste mayor que el que presentan los hombres por el hecho mismo de la crianza, mientras que el hecho de compartir estas tareas se entiende positivo para que las mujeres se reestablezcan en su salud física y mental, teniendo tiempo para su autocuidado.

b) Convenio número 183 (C183): El C183 de la OIT sobre la protección de la maternidad fue adoptado por la CIT en el año 2000, en él se estipulan medidas encaminadas a garantizar que la maternidad no genere un motivo de discriminación en el empleo, mediante la inclusión del acceso al empleo. Además de recomendar la adecuación de jornadas más flexibles para las madres trabajadoras, según con Maria Laura Fino:

> En el convenio se otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia.
> Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.
> Son tantas las ventajas de la lactancia materna para la salud, que, si recibe respaldo en el trabajo y financiación suficiente, la situación redunda en total beneficio de las trabajadoras, las empresas y la sociedad[279].

Esta disposición la calificamos como una medida realista para prevenir y solucionar problemas ya que los tiempos de lactancia no son rígidos, puesto que es una medida condicionada por la demanda del hijo y una recomendación médica

---

[279] OIT, *¿Qué es el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad? Entrevista a Marialaura Fino de la OIT*, Colombia, 20 de diciembre de 2021, en: *https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-183-sobre-la-proteccion-de-la-maternidad-entrevista*, consultado el 09 de noviembre de 2024

para los debidos cuidados de la salud de las infancias y de la madre.

Por recomendaciones de la OMS la lactancia materna se debe mantener *durante los primeros seis meses de vida y se sugiere que esta inicie en la primera hora de vida después del parto, que sea a libre demanda y se evite el uso de fórmulas infantiles*[280]. Ya que es bien reconocido que la lactancia materna disminuye factores de riesgo en la madre para padecer otras enfermedades como es la diabetes tipo II, el cáncer de ovario, el cáncer de mama, anemia, hipertensión y reduce el riesgo de contraer depresión post- parto[281]. Esta disposición permite conciliar la maternidad con el empleo, generando en la mujer la percepción de importancia y valía de la maternidad en el colectivo social, lo que necesariamente repercute en su autoconcepción beneficiando su salud mental.

Cierre del Segundo Capítulo de la Cronología de las Condiciones Laborales para las Madres Trabajadoras a nivel Mundial y en México

Nuestra conclusión capitular sobre el estudio a los hechos sociales más relevantes que sirvieron para fundamentar los cambios normativos y el nacimiento a las organizaciones internacionales en favor de las personas trabajadoras, fue considerada desde una perspectiva de género, la cual abarco rasgos notorios de desigualdad social y en beneficio al sector de trabajadores masculinos.

Puesto que cuando iniciaron las primeras consideraciones normativas a favor de los derechos civiles y políticos en Francia, siendo un momento trascendental para la noción e idealización mundial sobre lo que son hoy en día, los Derechos Humanos y un trato digno, las mujeres ni siquiera eran consideradas ciudadanas, lo cual demuestra un trato históricamente desigual entre géneros, por políticas en un

---

[280] UNICEF, *Lactancia materna*, México, en: *https://www.unicef.org/México/lactancia-materna*, consultado el 09 de noviembre de 2024
[281] Cfr. idem

sistema patriarcal, que conduce las reformas de acuerdo a consideraciones a favor del sector masculino.

Si las mujeres incursionaron en el mundo laboral y productivo fue por la necesidad de contar con una fuente de ingresos para solventar los gastos mínimos vitales de la familia, que se vieron afectados por las devastaciones de las diferentes crisis económicas presenciadas en los siglos pasados, a ello se sumaba el abandono que el jefe de familia cometía, encontrándose en la necesidad de volverse la principal fuente de ingresos.

Tras verse sujetas a las labores del hogar y los cuidados familiares, recurrían a ejercer solamente un listado de oficios que fueron socialmente asignados para las mujeres, por lo que surgió la necesidad de abrirse campo en el plano productivo y de terminar con las prácticas injustas. Iniciando por el reconocimiento igualitario de los derechos laborales.

Esta brecha generacional ocupa la incorporación de las mujeres y los hombres en los ámbitos públicos y privados de manera igualitaria, a fin de producir mejores resultados de desarrollo y crecimiento económico.

Aunque por naturaleza las mujeres y los hombres no son iguales, sí son personas dentro de un estado de derecho que requieren cubrir diferentes necesidades mediante normativas más equitativas y justas para alcanzar una igualdad sustantiva.

La lucha por el reconocimiento de los derechos laborales data ya de varios siglos, sin embargo, cada vez, tanto en el contexto internacional como en nuestro país la norma ha sido redactada de una forma más sensible no solo a favor de la clase trabajadora sino a favor de las mujeres, en gran medida por la utilización de la perspectiva de género.

Por cuanto hace a las reformas legales en materia de salud mental, podemos decir que aun cuando son muy novedosas, son de gran valía, al proteger a todas las personas involucradas en la relación laboral, y de manera particular al permitir que las y los trabajadores tengan estabilidad en el trabajo al poder compatibilizarlo con sus intereses personales y familiares, propiciando ambientes óptimos para

propiciar un estado de completo bienestar físico, mental y social, como se ha visualizado desde la Organización Mundial de la Salud.

TERCER CAPITULO DEL COMPARATIVO EN LOS SISTEMAS JURISDICOS EN MATERIA DEL DERECHO DEL TRABAJO PARA LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN EL REINO DE ESPAÑA, LA REPUBLICA DE CHILE Y LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CAPITULO III

MARCO COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS NORMATIVOS EN MATERIA DEL DERECHO DEL TRABAJO PARA LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN EL REINO DE ESPAÑA, LA REPUBLICA DE CHILE Y LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

SUMARIO: INTRODUCCIÓN, 3.1 Reino de España, 3.1.1 Marco Sociodemográfico del Reino de España, 3.1.1 Normativa aplicable al Reino de España, 3.1.2 Constitución Española, 3.1.3 Estatuto de los trabajadores, 3.1.4 Normativa especial para las condiciones especiales de las madres trabajadoras , 3.1.5 Normativa específica en atención a la salud mental, 3.2 República de Chile, 3.2.1 Marco Sociodemográfico de la República de Chile, 3.2.2 Estructura de la Normatividad Chilena, 3.2.2.1 Constitución Política de la República de Chile, 3.2.2.2 Código del trabajo , 3.2.2.3 Normativa especial para las condiciones especiales de las madres trabajadoras, 3.2.2.4 Normativa específica en atención a la salud mental, 3.3 Estados Unidos Mexicanos, 3.3.1 Marco Sociodemográfico de los Estados Unidos Mexicanos, 3.3.2 Estructura de la Normatividad Chilena, 3.3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 3.3.2.2 Ley Federal del Trabajo, 3.3.2.3 Normativa especial para las condiciones especiales de las trabajadoras, 3.3.2.4 Normativa específica en atención a la salud mental. 3.4 Análisis comparativo supranacional, nacional y del impacto normativo en España, Chile y México

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo realizaremos una comparativa del marco sociodemográfico y de la normativa en materia del Derecho del Trabajo para el Reino de España, la Republica de Chile y de Los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de adquirir una visión de la composición estadística de su población y sobre la estructura del orden jurídico que regula las relaciones de trabajo en cada

comunidad.

Presentando la importancia del capítulo como una vista fundamental para categorizar la protección y aplicación de los derechos laborales y de la salud que se reconocen para el grupo de mujeres que son madres y que trabajan dentro de las sociedades del Reino España (RE), la Republica de Chile (RC) y de los Estados Unidos Mexicanos (EUM).

Este capítulo nos auxilia para identificar los tipos de factores que intervienen y determinan su condición actual, por lo que la acción del derecho comparado en los estudios sistemáticos de las normas jurídicas de un territorio en particular, logra ordenar el cumuló de ideas que surgen tras la interrogante que plantea nuestro problema. Por la razón en que observar, analizar y comparar los resultados, nos auxilia a visualizar nuestro presente y la dirección que requerimos tomar.

Sobre la misma idea reforzamos nuestra motivación del estudio comparado, con la postura que la Dra. Mendizábal Gabriela mantiene con respecto a la utilidad del derecho comparado para buscar soluciones, además de que se obtiene un mayor conocimiento del derecho nacional, ya que gracias a la comparación de otros sistemas jurídicos es posible apreciar las carencias o fortalezas que puede presentar el sistema nacional frente a un sistema extranjero[282].

Una vez teniendo el conocimiento como jurisconsultos sobre los constantes cambios y reformas a los que se someten nuestros libros jurídicos y leyes, ya sea por el surgimiento y las necesidades colectivas e individuales que presentan todos los territorios, hemos limitado este marco comparativo a la normativa vigente dentro los días del mes de febrero al mes de abril del año 2025, temporalidad que a la fecha actual de este estudio será debidamente recabada.

Esto con el propósito de estudiar las condiciones laborales y la protección a la salud de las personas trabajadoras con cargas familiares, abordando especialmente al grupo de madres trabajadoras. Para generar una mayor visualización sobre el estado actual de las condiciones laborales prescritas en la

---

[282] Cfr. Mendizábal, Gabriela, Derecho Social Internacional, pág. 36,

normativa nacional, tomando en cuenta las consideraciones internacionales y de los Estados del RE y la RC con el objetivo de salvaguardar los derechos a la salud y al trabajo digno para la creación de reformas en el ordenamiento legal del Derecho del Trabajo en México.

Esto último mediante una perspectiva de género, para lograr consolidar de forma equitativa la protección del derecho a la salud mental de las madres trabajadoras, fungiendo este derecho, como un beneficio social para el desarrollo y crecimiento particular de todas las personas.

3.1 Reino de España

3.1.1 Marco Sociodemográfico del Reino de España

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Estadística Continua de Población (ECP) proporciona una medición cuantitativa trimestral de la población que residen en España. Los datos más recientes obtenidos el 1 enero de 2025 arrojan que la población total de residentes en España son 49.077.894, de los cuales 24.064.350 son hombres y 25.009.634 son mujeres[283].

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA) para el cuarto trimestre del año 2024, la participación económicamente activa del total de población es 21.765.400[284] de dicha cantidad, al distinguirse por sexo el porcentaje de mujeres activas es del 47,1% y el de hombres el 62,6%[285], cantidades que denotan la disparidad por razones de género y no por el total de personas en su población, en razón que se constata la mayoría del sector femenino, sin verse reflejada una equiparada inclusión para la participación activa de las mujeres en el mercado laboral de España.

Sobre este análisis una de las principales razones en la incidencia de empleo que expone el INE, se observa una participación distinta para el caso de las mujeres. Pues a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo para el sector de las mujeres.

De acuerdo con lo anterior, un ejemplo se muestra en los datos recabados

---

[283] Instituto Nacional de Estadística, *Estadística Continua de Población 1 de enero de 2025, datos provisionales*, 13 de febrero de 2025, en: *https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177095&menu=ultiDatos&idp=1254735572981*, consultado el 16 de marzo de 2025

[284] INE, Encuesta de Población Activa (EPA), Primer trimestre 2025, notas de prensa, 28 de abril de 2025, en: *https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA1T25.htm*, consultado el 08 de mayo de 2025

[285] Ministerio de trabajo y economía social, *la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024*, pág. 3, archivo en pdf descargable en: *https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm,* consultado el 08 de mayo de 2025

por la EPA, que proporciona estadísticas anuales sobre el número de personas ocupadas que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes (niños, adultos) según por sexo, grupo de edad y el motivo de la jornada a tiempo parcial, que puede ser por no haber o no poder costear servicios para el cuidado de sus dependientes.[286]

Acorde a esta encuesta la tasa de empleo de las personas sin hijos y con hijos menores de 12 años durante el último periodo del año 2023, se distingue en grupos de edad; las mujeres entre 25 a 49 años con hijos menores de 12 años son menores a las tasas de empleo de las mujeres de la misma edad que no tienen hijos. Al contrario, en el caso de los hombres, las tasas de empleo para los varones de 25 a 49 años con hijos son superiores a las de los hombres de la misma edad que no tienen hijos[287].

Sobre esta característica en los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años fue de 85.8%, y con hijos en ese grupo de edad se aprecia más alta con un 90.3%, con un hijo el valor de la tasa ascendió al 91.1%, con dos hijos fue de 90.5%, y con 3 hijos o más es del 83.3%.[288]

Para el caso de las mujeres, la diferencia ocurre en medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años pues disminuye la tasa de empleo. Sobre esta tasa para las mujeres sin hijos de esa edad es de 77.9% y en el caso de tener hijos de esa edad es de 71.5%, sobre las que tienen un hijo, la cantidad fue de 74.3%, en el caso de dos hijos fue de 70.4%, y el de las mujeres

---

[286] Cfr. INE, 1.6 Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos, en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888, consultado el 20 de marzo de 2025

[287] idem

[288] Cfr. INE, 1.6 Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos, en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888, consultado el 20 de marzo de 2025

con tres o más hijos es de 52.2%[289].

En consecuencia, Amaya Azcona menciona que las mujeres en RE consideran que tener un hijo es mayor visto como un lastre para la mujer ya que, la maternidad supone un freno para su desarrollo profesional y personal,[290] puesto que, al tener el conocimiento de las necesidades de apoyo social para las embarazadas y madres recientes, constituye una planificación en la vida privada de las mujeres para contar con el apoyo emocional de los familiares.

Así como la importancia del apoyo laboral con las bajas por maternidad, el apoyo institucional, la conciliación y sobre la corresponsabilidad y demás implicaciones que integran el desarrollo, cuidado y mantenimiento de una familia, para poder ofrecer el mejor entorno posible durante el tiempo que una persona indefensa necesita de los cuidados de otro.

Sobre esta preocupación, el Dr. Joaquín Llácer, realizo un estudio científico titulado *Conocimientos y hábitos de la fertilidad de las mujeres*, realizado tras la pandemia de la COVID-1, exponiendo lo siguiente:

> El 56% de las mujeres cree que tendrá menos hijos de los que desearía por motivos laborales. Pero, además, este mismo porcentaje de mujeres afirma que le gustaría tener un hijo antes de los 30 años si su situación sociolaboral fuese buena y estuviese garantizada. Por tanto, la flexibilidad y estabilidad en el ámbito profesional es una cuestión a tener en cuenta para fomentar la natalidad en nuestro país[291].

Resumiendo, se explica que las una de las razones principales por las que las mujeres retrasan o deciden no efectuar su maternidad es motivado por factores interseccionales de carácter social, familiar y laboral.

---

[289] idem

[290] Azcona, Amaya, directora general de REDMADRE, *¿Cuántas madres hay en España?*, 29 de abril de 2022, en: *https://www.redmadre.es/cuantas-madres-hay-en-espana*/, consultado el 19 de marzo de 2025

[291] Hormigo, Sara, *Ser madre en España no es tarea fácil, y estos son los motivos*, Hola.com, 30 de diciembre de 2022, en: *https://www.hola.com/padres/20221230340912/motivos-retraso-maternidad-espana-sh/,* consultado el 20 de marzo de 2025

Aunque la normativa española ha priorizado los mecanismos de conciliación de la vida privada con la vida pública para las madres trabajadoras, mediante la aspiración legal del principio de igualdad. Disminuyendo en años anteriores al 2024 las diferencias entre mujeres y hombres, continúa prevaleciendo el índice global con un 79.7%[292] la brecha de género para los recursos y oportunidades laborales, de modo que repercute de forma distinta en la salud mental de las madres trabajadoras que en los hombres.

Sobre este argumento, la reportera Miriam González publica el 12 de enero de 2024 para el diario *infobae* una entrevista a la psicóloga Carolina Plato, quien realiza una intervención con respecto a que las mujeres con mayor frecuencia padecen de trastornos depresivos que los hombres, refiriéndose de la siguiente manera:

> Se puede especular con motivos de índole sociocultural o biológicos, que la mujer sufre cambios drásticos a nivel hormonal en varios momentos de su vida. Además, las mujeres son cuidadoras en nuestra sociedad y esto lleva consigo cargas tanto físicas como emocionales[293].

En esta nota se explica por medio de los datos referidos del INE, que para principios del año 2024 más de tres millones de casos de depresión habían sido detectados y que este padecimiento mental fue tres veces más frecuente en mujeres que en hombres, sin embargo, el género no es un limitante a padecer algún trastorno mental, ya que sobre la maternidad y la paternidad en RE se presenta como una etapa vulnerable para el bienestar de la salud mental de los ciudadanos que la ejercen.

Sobre esto en la Conferencia expuesta el 16 de junio de 2023 en el Salón de

---

[292] Expansión, *Índice Global de la brecha de género*, España, Datos macro.com, 2024, en: *https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana*, consultado el 30 de marzo de 2025

[293] González, Miriam, *Radiografía de la depresión en España, según dos psicólogos: "El depresivo llega al punto en el que sus capacidades no son suficientes y tiene sensación de derrota",* Infobae, 12 de enero de 2024, España, en: *https://www.infobae.com/espana/2024/01/13/radiografia-de-la-depresion-en-espana-mas-de-tres-millones-de-casos-y-tres-veces-mas-frecuente-en-mujeres/,* consultado el 28 de marzo de 2025

Actos de la sede del Consejo General de la Psicología de España, se abordó el tema: "*Mejorar la salud mental perinatal. Fundamentos, propuestas y peticiones"* mientras que, en el embarazo, se expuso que un 7% de las mujeres sufre depresión, el 15% padecen trastornos de ansiedad. Durante el periodo de postparto un 14% sufre depresión y un 8% ansiedad, mientras que un 0,2 % presentan algún grado de psicosis, en cambio los hombres que comparten estrechamente la gestación y postparto de sus parejas solo padecen en torno a un 10% de depresión postparto[294]. Por lo que comprendemos el estado de vulneración para ambos progenitores cuando llega a sumarse un integrante.

Es así que el impacto de la normativa en atención y la protección de la salud mental engloba factores más allá de los involucrados en la vida privada de las madres, siendo un tanto deficiente pues por los cálculos de la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental (SEPM), se necesita incorporar entre 370 y 565 psiquiatras al año para alcanzar el cumplimiento óptimo que garantice una atención de la creciente demanda en salud mental pues existen cerca de 9.000 psicólogos clínicos, pero solo un 30% ejerce en la sanidad pública[295].

Lo que significa que hay un desabasto para los servicios especializados en la protección de la salud mental pues según los últimos datos aportados por el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2023, el 34% de la población española presenta algún problema de salud mental. Con respecto a los trastornos mentales diagnosticados, los más prevalentes son los trastornos de ansiedad, seguidos de los trastornos del sueño y los depresivos[296].

Por lo que hace mucha falta incorporar los avances de investigación sobre

---

[294]Cfr. Confederación de la salud metal España, *salud mental en España se suma a las reivindicaciones de Conecta Perinatal para el cuidado de la salud mental de los niños, las niñas y sus familias*, 19 de junio de 2023, España, Noticias, en: *https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-conecta-perinatal/,* consultado el 02 de abril de 2025

[295] EFE, *Estado de la salud mental en España: la ansiedad crece un 34 % y ataca el doble a las mujeres*, 26 de noviembre de 2023, en: *https://efe.com/salud/2023-11-26/estado-salud-mental-espana-ansiedad-mujeres/,* consultado el 02 de abril de 2025

[296]Perelló Pardo, Maria Rosa, No hay salud sin salud mental: Datos actualizados, 02 de octubre de 2024, España, Comunicación. Téc. Área de Gestión del Conocimiento que presta sus servicios en el Creap a través de Grupo 5 Acción y Gestión Social S.A.U.

los factores que propician los problemas de salud mental y permitan dar su visibilidad ante la sociedad española, con fin de que se creen políticas públicas que atiendan estos grupos vulnerables, así como incluir las propuestas de su financiamiento.

3.1.2 Normativa aplicable al Reino de España

Las normas comunitarias influyen en los comportamientos individuales, de la comunidad y de las instituciones, que condicionan los mecanismos normativos que dirigen las relaciones sociales. En el RE existen diversas directivas y reglamentos como estándares mínimos para que de manera integral el sistema jurídico y social se adecue a la formación y cumplimiento que ellas emanen.

En estas se definen los derechos y obligaciones que las personas gozan en comunidad a fin de generar una buena convivencia, por lo que pueden ser evaluadas y redefinidas de manera constante. Estas de componen de normas originarias y derivadas de los Tratados constitutivos, los Reglamentos, Directivas, Recomendaciones y Dictámenes que confieren derechos e imponen obligaciones a los Estados miembros, así como a sus ciudadanos y a las instituciones comunitarias.

Entre ellas, las directrices legales que son vinculantes para determinar las acciones que confieren para el comportamiento normativo en materia del Derecho del Trabajo, a favor de las personas trabajadoras. Ubicamos la siguiente ley orgánica, que pretende regular aspectos de la vida privada de las mujeres que ejercen su maternidad con los derechos fundamentales de la sociedad española:

a) Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Este documento establece los planes de igualdad que deberán considerar los empleadores e instituciones laborales, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme al artículo 3: "*El principio de igualdad de*

trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"[297]*.*

Por consiguiente, una igualdad en oportunidades para mujeres y hombres se atenderá especialmente en los posibles efectos discriminatorios que se vinculan a una mujer durante la maternidad. Esto, en razón que la maternidad puede presentar una condición de vulnerabilidad por factores económicos, sociales, culturales y de salud.

Con respecto a nuestra afirmación, un estudio hecho por investigadores del Departamento de Psiquiatría de la *University of* California San Francisco, llamado "*Adversity in early life and pregnancy are immunologically distinct from total life adversity: macrophage-associated phenotypes in women exposed to interpersonal violence"*[298], ha hipotetizado que el embarazo puede constituir un período de mayor vulnerabilidad y sensibilidad a las adversidades.

En este contexto, tomar las medidas contempladas por la ley orgánica 3/2007, fortalece los criterios y adecuaciones normativas a fin de generar condiciones más idóneas y equitativas que logren acentuar los criterios para la práctica de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos del desarrollo personal y público.

Por otra parte, para fortalecer la eficacia de una igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, no solo se demarca la vulnerabilidad biológica y emocional que las mujeres padecen en su importante contribución natural para la reproducción de la existencia humana, si no, que existen otros factores sociales que ponen en desventaja la consolidación de materializar una igualdad sustantiva.

---

[297] BOE, Ley orgánica 3/2007, articulo 3, actualizada 02 de agosto de 2024, España, en: *https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con*, consultado el 27 de febrero de 2025

[298] Aschbacher, Kristin, et, at y otros, Nacional Library of Medicine, *Adversity in early life and pregnancy are immunologically distinct from total life adversity: macrophage-associated phenotypes in women exposed to interpersonal violence*, 20 de julio de 2021, California, doi: 10.1038/s41398-021-01498-1, en: *https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34282132/,* consultado el 27 de febrero de 2025

b) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición): Aprobada el 5 de julio de 2006, esta directiva pretende garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato sin hacer distinción alguna por razones de sexo, en relación a las inconsistencias discriminatorias vinculantes al tema de empleo y ocupación.

De acuerdo en su artículo 1, su finalidad consiste en las disposiciones destinadas a un adecuado acceso al empleo, incluyendo la promoción y formación profesional, así como las condiciones de trabajo, su retribución de manera igualitaria e incluso para los regímenes profesionales de seguridad social,[299] con objeto de que contribuyan facilitando la conducción de las normas dirigidas a una plena igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral.

De forma subsecuente, cito la siguiente directiva, específicamente por su función para adoptar los medios necesarios que procuren conciliar asuntos relativos a la vida familiar y la vida laboral de las personas trabajadoras.

c) La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores: Aprobada el 20 de junio de 2019, estableciendo las concepciones y los requisitos mínimos encaminados bajo los principios de igualdad y la no discriminación en lo que respecta a las diferencias de oportunidades y de trato en el mercado laboral para mujeres y hombres.

Su objeto reconoce la necesidad de los permisos de paternidad, parentales y para los cuidadores para que se facilite a los progenitores o cuidadores familiares que desempeñen su labor conciliar las responsabilidades generadas en lo que

---

[299] Cfr. Boletín Oficial del Estado, Directiva 2006/54/CE, articulo 1, España, en: *https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416*, consultado el 08 de marzo de 2025

respecta a la vida familiar y laboral de este grupo de trabajadores. En condiciones relacionadas a la duración y flexibilidad para las jornadas laborales y de licencia que les permita dividirse para el cumplimiento de sus deberes personales y públicos.

Un ejemplo de estas medidas, lo estipula en el artículo 9, pues menciona las fórmulas de trabajo flexible que podrán ser adaptadas por los Estados miembros:

> 1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.
> 2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.
> 3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores[300].

De esta manera recomienda que los Estados parte del RE adecuen las condiciones laborales con respecto a las jornadas y formas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que tengan responsabilidades familiares, en fundamento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta directiva reconoce que los medios y adaptaciones normativas dirigidas a la conciliación de la vida pública y privada de las personas trabajadoras, están encaminadas a garantizar los derechos de ausencia por motivos familiares.

Además de que sirven para contrarrestar, las desfavorables situaciones que

---

[300] Diario Oficial del Estado, Directiva 2019/1158, en: *https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj*, consultado el 20 de febrero de 2025

enfrentan las mujeres en el mercado laboral por efectos nocivos derivados de la perpetuación en los roles de cuidado.

Incluso, dirigirse con sustantivos colectivos como un vocablo inclusivo que es el que utilizan mucho las normas comunitarias para el reconocimiento de la responsabilidad familiar y de cuidado que presentan las personas trabajadoras de España, coadyuba a contrarrestar la discriminación laboral y social hacia las mujeres.

3.1.2.1 Constitución Española

El RE ha suscrito su normativa constitucional bajo los principios de justiciabilidad, igualdad y seguridad a fin de que promover el mayor bien interno a quienes integran su Nación, mediante la protección de los derechos humanos relativos a la igualdad jurídica, derecho del trabajo, derecho a la salud, entre otros derechos que fungen relevancia para el planteamiento de nuestra investigación.

El derecho a una igualdad ante la ley *per se*, atiende al principio universal de no discriminación, mismo que es reconocido por los diferentes instrumentos jurídicos internacionales y constituye un valor de gran importancia, ya que garantiza los derechos fundamentales de las personas y favorece el desarrollo igualitario de la sociedad.

Al igual que en la Constitución Mexicana (normativa que puntualizaremos más adelante), la Constitución Española establece el medio garante que reconoce la igualdad entre hombres y mujeres en su artículo 14, donde suscribe: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*[301]*.*

Reconociendo que las mujeres y los hombres serán debidamente acreedores

[301] Boletín Oficial de España, Constitución Española, articulo 14, en: *https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con*, consultado el 25 de febrero de 2025

a los mismos derechos y obligaciones en virtud a su normativa constitucional, haciendo hincapié, en que no existirá diferencia de trato por ninguna razón que pudiese demarcar alguna diferencia personal o social, sin que pueda ser vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

Sobre lo relativo al Derecho al Trabajo digno y el manejo equitativo de las condiciones laborales para el buen desempeño de labores, su artículo 35, respalda la existencia del libro legal que contempla los artículos relativos a la materia del trabajo, de la siguiente manera:

> 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
> 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores[302].

De esta forma se estipula que los españoles tienen una obligación social y gozaran de la libertad para elegir el trabajo o profesión que mejor decidan realizar. Esta labor a su vez se verá regulado por el Estatuto de los Trabajadores, que reconocerá las condiciones, derechos y obligaciones que los trabajadores y empleadores tendrán con respecto a la relación voluntaria prescita por un contrato de prestación de servicios.

Por consiguiente, en lo que respecta a la planeación y acotamiento de las normas a los principios generales del derecho, serán las autoridades u órganos del Estado y de las colectividades territoriales las encargadas de crear las políticas públicas que garanticen una plena relación laboral, consagrado por el artículo 40 constitucional, de la siguiente manera:

> 1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno

[302] Idem, articulo 35, consultado el 26 de febrero de 2025

> empleo.
> 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados[303].

En lo esencial, entendemos que estas adaptaciones en la normativa y leyes convencionales son encaminadas a generar un progreso social, económico y regional, incentivando la seguridad e higiene en los centros de trabajo, con el propósito de proveer una estabilidad de vida y los derechos a la salud de las personas trabajadoras en extensión a todos los territorios parte.

Sobre el tema de la protección a la salud, encontramos el derecho positivizado de la siguiente manera en el artículo 43 constitucional:

> 1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
> 2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.
> 3. Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Así mismo facilitarán la adecuada utilización del ocio[304].

Por lo precedente comprendemos el compromiso expuesto en la Constitución Española para establecer los deberes con respecto a la encomienda que los poderes públicos contemplan para garantizar este derecho fundamental, siendo regulados por la Ley 14/1986, General de Sanidad, que contempla los principios y criterios sustantivos para ejercer el derecho a la salud, fungiendo como una ley general que brinda orientación para la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades.

Por lo tanto, no profundizaremos más en este momento sobre esta ley, ya que adelante en los siguientes apartados nos adentraremos con respecto a la

---

[303] Idem, articulo 40, consultado el 26 de febrero de 2025
[304] Idem, articulo 43

generalidad normativa especializada a la salud pública, pero que consideramos nombrar para fines de una ubicación regular normativa, que al final son necesarios para realizar una construcción de la normativa jurídica encaminada a ponderar los derechos fundamentales de las personas a un trabajo y vida digna.

3.1.2.2 Estatuto de los Trabajadores

Conforme al artículo 35 Constitucional del RE, el Estatuto de los Trabajadores contemplara las disposiciones normativas con respecto a las condiciones y competencias de las partes involucradas en una relación laboral, atendiendo a los principios de igualdad y no discriminación expuestos en su artículo 17 de la siguiente manera:

> Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.
> 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
> Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación[305].

Artículo del Estatuto de Trabajadores que limita las acciones del empresario a cargo de los trabajadores, que pudiesen ser consideradas como abusos de poder,

[305] BOE, Estatuto de los Trabajadores, articulo 17, actualizado el 03 de enero de 2025, España, en: *https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con*, consultado el 27 de febrero de 2025

en razón a la naturaleza que implica su perfil de mandatario y que de manera gramática expone la nulidad de los contratos o convenios de prestación de servicios que contengan atribuciones discriminatorias directas indirectas hacia cualquiera de los grupos diferenciados por las características mencionadas como por razón de sexo, edad, religión, etc.

Del mismo modo el Estatuto de Trabajadores contempla el derecho a la igualdad salarial y lo relativo a el pago que el empresario deberá efectuar por el servicio de las prestaciones laborales que las personas trabajadoras desempeñan, del siguiente modo en su artículo 28:

> 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
> Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
> 2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
> Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.
> 3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras[306].

[306] Boletín Oficial del Estado, Estatuto de los Trabajadores, en: *https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430*, consultado el 06 de marzo de 2025

La igualdad salarial a la que se refiere este artículo va encaminada a proteger uno de los principios universales del derecho; *a trabajo igual corresponde un salario igual,* de tal modo que el empresario deberá considerar mediante un registro de valores las categorías, funciones y puestos de trabajo para igualar los salarios de los trabajadores.

De esta manera se brinda del conocimiento con trasparencia sobre las percepciones salariales de cada una de las personas trabajadoras dentro de una empresa para que, de este modo, sea visible la distribución de los complementos salariales por las consideraciones profesionales contempladas en su registro salarial, justificando la inexistencia motivada por razones de género.

Estas percepciones salariales deberán distribuirse sin que exista alguna consideración por parte del representante de la empresa que origine algún trato discriminatorio hacia las mujeres y hombres que se encuentren subordinados bajo la naturaleza de una relación laboral. Debiendo contemplar todos aquellos elementos que diferencian a las personas por motivos biológicos, como lo es para las mujeres un estado de embarazo.

Sobre este punto, la baja por maternidad no impide a la trabajadora cobrar el mismo salario que percibiría si no se encontrara de baja por ese motivo. Se trata, de una medida que corrobora los derechos de la mujer trabajadora para suspender el contrato de trabajo sin verse trasgredido su derecho a un salario y al trabajo por motivos del nacimiento de su primogénito:

> Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo:
> 4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
> El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuáles serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
> …

> En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
> La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
> ...
> Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
> La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente[307].

En consecuencia, la suspensión de labores a la que se refiere el artículo 48 del Estatuto de Trabajadores suscribe la garantía laboral para la reincorporación de una madre trabajadora a su puesto de trabajo. Aun contemplando los supuestos de riesgo al alumbramiento de un hijo como lo es en caso de su fallecimiento, no se verá reducido el tiempo de 6 semanas con derecho de suspensión del trabajo y su reincorporación a él, solo se autoriza si así lo deseara en propia voluntad de la madre.

Esta medida opta en razón a la salud mental y física de la madre trabajadora, puesto que las reacciones del duelo según la asociación Clara Mente de Salud Mental, después de la muerte de un hijo son similares a las de otras pérdidas por lo que se pude experimentar una o distintas reacciones propias de un duelo como lo es un trauma intenso, tristeza, culpa extrema, sentimiento de fallo, temor o miedo a sentirse sola, confusión, rechazo y negación, incluso si la muerte de su hijo hubiese sido esperada[308].

---

[307] BOE, Estatuto de los Trabajadores, art.48

[308] Cfr. Clara Mente Salud Mental, *Duelo: padres que pierden un hijo,* Montevideo, Uruguay, correo electrónico: *contacto@claramente.com.uy*, en: *https://claramente.com.uy/publicaciones/duelo-padres-que-pierden-un hijo*, consultado el 21 de marzo de 2025

De modo que permitir que la madre sea quien decida regresar a trabajar prioriza su derecho a la salud, al considerar el óptimo funcionamiento armónico de su persona para disponer que su cuerpo y mente vuelva a retomar sus funciones públicas en el aspecto laboral.

Al ser la mujer quien posee la carga biológica de un embarazo, así como el esfuerzo y desgaste del parto, este derecho es intransferible para el otro progenitor, ya que sus funciones biológicas no son iguales a las que por naturaleza se desprenden de un cuerpo femenino.

Sin embargo, la corresponsabilidad en el cuidado y desarrollo de un hijo es contemplada como una obligación para ambos padres, de modo que ambos pueden obtener el periodo por licencia parental reconocida en el mismo artículo, pero en el apartado Bis 1, de la siguiente forma:

> Art. 48 bis.1: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
> Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.
> 2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
> ...
> En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible[309].

De modo que podrá disfrutar de este permiso toda persona trabajadora que tenga a cargo sus hijos o menores acogidos de hasta ocho años de edad, con la finalidad de poder cuidarlos hasta 8 semanas, ya sea de modo parcial o continuo,

[309] BOE, Estatuto de los Trabajadores, artículo 48 Bis

sin embargo, este permiso constituye un derecho individual que pueden disfrutar las personas trabajadoras, sin que pueda ser transferido su ejercicio al otro progenitor.

En razón a este último punto, se ha tomado para evitar que la responsabilidad se traspase al otro progenitor, bajo el principio de corresponsabilidad familiar que garantice una igualdad entre mujeres y hombres en materia de los cuidados y cargas familiares.

A pesar de ello, este permiso parental no es retribuido por lo que solo atribuye una suspensión laboral y la seguridad para los trabajadores de que no perderán su empleo por motivos de cuidado a sus hijos.

En cuanto al permiso de lactancia parental y especial por fuerza mayor, si son retribuidos pues se acredita la ausencia laboral por razones naturales en la necesidad de alimentar a sus hijos y de la implicación a que refiere una emergencia familiar, lo encontramos en el artículo 37 del mismo Estatuto, donde describe:

> Artículo 37. 4: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
> …
> 9: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia[310].

Por lo que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse

[310] BOE, Estatuto de los Trabajadores, articulo 37. 9, Descanso semanal, fiestas y permisos, publicada el 3 de enero de 2025, en: *https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430*, consultado el 21 de marzo de 2025

justificadamente por la idoneidad que emerge de la corresponsabilidad familiar con los asuntos de nutrición que interfieren en la salud de los hijos menores de 9 meses y del trabajo por causas de fuerza mayor cuando le sea necesario, hablamos de aquellas ausencias por motivos familiares urgentes. De modo que se aplica en caso de enfermedad o accidente que requiera la asistencia de la madre o padre a cargo del menor.

Nos encontramos ante un permiso retribuido equivalente a un máximo de cuatro días al año, siempre que se acredite el motivo de la ausencia a la planta de trabajo. Se trata de un permiso que se puede disfrutar por las horas en que deba asistir al caso emergente sin tener ninguna afectación en su compensación salarial o del seguimiento de sus actividades durante su jornada diaria.

No obstante, comprendemos que los casos de emergencia pueden suscitarse en cualquier momento de la vida privada de todas las personas que sin previo aviso impactan de forma directa en la vida pública de las mismas, por lo que las condiciones laborales previstas en los artículos ya mencionados se encuentran dirigidos a adoptar las medidas necesarias para garantizar que cada rabajador cuente con un ambiente armónico y consciente de sus necesidades personales.

Al respecto, la misma ley contempla el derecho humano a la salud de las personas trabajadoras en su artículo 19:

> Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo:
> 1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
> 2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
> 3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente[311].

De forma general podemos entender el compromiso suscrito en la norma

[311] Ibidem, art. 19

para proteger la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras dentro de la empresa de trabajo, mediante la adaptación de medios preventivos que observen los grupos de inspección y las fichas de control realizadas de manera obligatoria por la parte empleadora. Además de que el empleador deberá garantizar que cada mujer y hombre trabajador reciba una formación teórica y práctica desde el momento de su contratación, mediante la difusión de información adecuada para los temas de prevención, según corresponda a su profesión o funciones por las que se le ha requerido.

Esto implica hasta requerir, modificar e incorporar un ambiente adecuado para la realización de sus actividades, que vele por la seguridad y proteja la salud de las personas trabajadoras.

3.1.2.3 Normativa Especial para las Condiciones Especiales de las Madres Trabajadoras

Un reflejo de la aplicación normativa que citamos con anterioridad en el primer apartado de la Normativa de la Comunidad Europea, es en atención a los lineamientos previstos por la Directiva 2006/54/CE en relación a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Así como la más recientemente, la Directiva UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Acorde a estas Directivas se establece la Ley Orgánica 2/2024, del 1 de agosto del 2024, de la representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, con fundamento al principio constitucional del artículo 14, cual proclama que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, a su vez del artículo 9.2 de la misma que garantiza la obligación de los poderes públicos de la siguiente manera:

> Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social[312].

De esta forma se consagra como una obligación de promover las condiciones enfocadas a la igualdad de las personas a los representantes de los poderes públicos para facilitar la participación ciudadana dentro de las esferas políticas, económicas y culturales. Es por estas razones que consideramos que la Ley Orgánica 2/2024 funge como una herramienta jurídica especializada en la prevención de conductas discriminatorias y para la atención de políticas activas que puedan hacer efectivo el principio de igualdad.

El objeto de la presente introduce modificaciones sustanciales en el ordenamiento jurídico a fin de insistir en una realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, especialmente en los ámbitos de la vida pública y para la participación económica de las mujeres en la sociedad española. Es decir, mediante una representación paritaria. La misma ley lo define de la siguiente manera:

> A los efectos de esta ley se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado.
> Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse[313].

Sin embargo, la misma, no atribuye condiciones especiales para las madres trabajadoras, bajo el discurso de igualdad que impera en el sistema normativo de

---

[312] BOE, Constitución Española, articulo 9.2, en: *https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229,* consultado el 25 de marzo de 2025

[313] BOE, Ley Orgánica 2/2024, disposición adicional primera, en: *https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936#top*, consultado el 26 de marzo de 2025

España, puesto que mujeres y hombres se encuentran en igualdad de condiciones a fin de reconocer que legalmente no exista discriminación alguna por razones de sexo y atribuir condiciones específicamente hacia las mujeres excluiría de los mismos derechos a los hombres.

Bajo esta ideología es que la normativa española genera obligaciones familiares de manera paritaria entre mujeres y hombres por lo que el uso del lenguaje en sus ordenamientos es inclusivo, al generar para ambos los mismos derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente.

3.1.2.4 Normativa Específica en Atención a la Salud Mental

La Ley General de Sanidad de 1986 14/1986, se formula tras el reconocimiento del derecho a la protección de la salud que es consagrado por el artículo 43 constitucional y que para una organización efectiva se les atribuye a los poderes públicos la adopción de medidas idóneas que puedan satisfacer este derecho humano, fundamentado por el artículo 49 de la Constitución Española.

Esta adecuación sistemática para la educación sanitaria funge como elemento primordial para la mejora de la salud individual y de la comunidad, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres.

En relación a la atención de a la salud mental primeramente se menciona en el artículo dieciocho donde describe las actuaciones administrativas de los servicios de salud y de sus órganos competentes, entre ellas la promoción y mejora de la salud mental[314].

Posterior encontramos en el capítulo III, articulo veinte, un listado de disposiciones que integran el sistema sanitario para la atención y servicios referentes al derecho de la salud mental, en lo que respecta a nuestra investigación

---

[314] Cfr. BOE, *Ley 14/1986 General de Sanidad*, articulo 18.8, en: *https://www.boe.es/eli/es/l/1986/04/25/14/con*, consultado el 26 de marzo de 2025

estos servicios son positivizados por el numeral 4 a continuación:

> Capítulo III De la salud mental, 4. Los servicios de salud mental y de atención psiquiátrica del sistema sanitario general cubrirán, asimismo, en coordinación con los servicios sociales, los aspectos de prevención primaria y la atención a los problemas psicosociales que acompañan a la pérdida de salud en general

Artículo en donde ubicamos el sistema sanitario preventivo para los factores de riesgo psicosociales, en referencia a la relación entre los aspectos sociales y psicológicos de las personas y que pueden desencadenar estrés y tensión laboral en especial las condiciones que afectan el bienestar y la salud de las madres trabajadoras.

Los trastornos mentales son afecciones graves que repercuten en el comportamiento de las personas más allá del ámbito privado, pues, al contrario, cuando una persona los padece se manifiesta de manera negativa en el desarrollo académico, profesional y en las relaciones públicas.

Al comprender la sobrecarga laboral que las mujeres adquieren por roles de género, representa un símbolo común de la desigualdad existente en una sociedad patriarcal. Con ello, nos referimos a una violencia generacional que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo.

Al tratarse nuestra investigación de la problemática expuesta en correlación a la materia de género, en este propósito la Ley Orgánica 1/2004 sobre las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, hace mención en su artículo 19 bis, al Derecho de atención sanitaria para las mujeres víctimas de violencia género:

> 1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

> 2. Estos servicios se prestarán, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación a su atención sanitaria.
> 3. Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia[315].

Si bien, la intención que tiene la Ley Orgánica 1/2004 se centra en contrarrestar las agresiones contra las mujeres mediante el rechazo colectivo y la evidencia social de las alarmas sobre violencia de género[316], el artículo 19 bis constituye su atención sanitaria al servicio público para la recuperación de los estragos psicológicos o psiquiátricos que pudieran haber repercutido en las mujeres que han sido víctimas de situaciones violentas por encontrarse en un plano de vulnerabilidad.

Por lo que comprendemos el compromiso jurídico en la normativa española para construir una sociedad que además de igualitaria para todos los ciudadanos, se constituya en los principios de una comunidad segura, respaldada por sus servidores e instituciones públicas.

3.2 República de Chile

3.2.1 Marco Sociodemográfico de la República de Chile

De acuerdo con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAESNU), el reloj de población de la RC proporciona que la

---

[315] BOE, *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 19 bis, en: *https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760*, consultado el 27 de marzo de 2025
[316] Ibidem, Exposición de motivos I

cantidad de su población actual es de 20.123.893, de la cual el 49.4% son hombres representando la cantidad de 9.949 262, mientras que el 50.6% son mujeres representadas por la cantidad de 10.174.631[317] del total de la población.

Por lo que, al distinguir en grupos de sexo a la población chilena, corresponde por su mayoría en los porcentajes, la representación de las mujeres. Sin embargo, de esta cantidad nos interesa precisar cuál ha sido la participación económica de las mujeres, cuantas de ellas maternan y cuáles son las condiciones a las que sobreviven para alcanzar conciliar los caracteres de su vida pública con su vida privada.

Inicialmente para estos datos, la Subsecretaria del Trabajo recaba trimestralmente los principales indicadores del mercado laboral nacional y de acuerdo a las cifras recabadas en el mes de junio de 2024 la tasa de participación económica para las mujeres es representada por el 54% a diferencia del 72.5% de participación económica que recaudan los hombres[318].

Sin embargo, este porcentaje de participación económica representa la mayor presencia de masculinos en trabajos remunerados, contra la presencia del grupo de féminas, que independiente de la jornada de trabajo destinada en la ocupación que se tenga, ellas destinan mayor tiempo a la *Carga Global de Trabajo*[319]*.* Que es referible a la suma de horas destinadas al total de actividades relacionadas con el trabajo, independientemente si es o no remunerado.

Pues de acuerdo con los datos obtenidos en el año 2023 por la más reciente Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) a cargo del INE y publicada el

---

[317] Cfr, Población Mundial Countrymeters, *reloj de población de chile*, Countrymeters, 30 de marzo de 2025, 11:54:05, en: *https://countrymeters.info/es/Chile,* consultado el 30 de marzo de 2025

[318]Cfr. Subsecretaria del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *termómetro laboral nacional*, Observatorio Laboral Nacional, junio de 2024, *archivo en formato pdf*, consultado el 09 de abril de 2025

[319] La carga Global de Trabajo es un concepto que se crea con el fin de sacar a la luz el trabajo realizado principalmente por las mujeres, por lo que hace referencia tanto al trabajo que se relaciona con el empleo y la remuneración, como al trabajo no retribuido, que abarca el doméstico-familiar y el voluntario. Cfr. Instituto andaluz de la Mujer, *Unidad de Igualdad de Género*, Unión Europea, consultado el 14 de abril de 2025

pasado 17 de enero de 2025. Arrojan que las mujeres mayores de 12 años destinan más horas al trabajo no remunerado independiente del día, pues mientras ellas destinan 04:38 horas de un día hábil en la semana común y 04:31 horas en fines de semana, los hombres no alcanzan a superar las 3 horas diarias dedicadas a las actividades no remuneradas, pues de acuerdo con la ENUT son actividades del tipo privado, esto incluye cargas y cuidados del hogar y familia[320].

Por lo que la carga global de trabajo se da en mayor proporción por razones de estereotipos de género, pues al dividir entre grupos de edad las mujeres de entre 25 a 44 años destinan 01:21 horas más que los hombres en día de semana, y 53 minutos los días de fin de semana. En cuanto a magnitud, destaca que la brecha más grande ocurre en el tramo de personas de 45 a 54 años en días de fin de semana, donde las mujeres tienen una carga mayor en 01:49 horas, en comparación a los hombres[321].

De ello se observa que independientemente de la edad, las mujeres participan más y dedican más horas al Trabajo no remunerado, lo que en consecuencia representa mayor responsabilidad y carga mental.

Esta condición repercute para en la toma de proyectos y desarrollo personal de las mujeres, siendo mayormente desfavorable para las mujeres que son madres, pues de acuerdo a *PricewaterhouseCoopers*:

> Las mujeres sufren lo que se denomina como "*Motherhood penalty*", es decir, una brecha laboral que se genera entre hombres y mujeres luego del nacimiento del primer hijo. El *Women in Work* Index2, elaborado por esta misma institución, ha ubicado sistemáticamente a nuestro país entre los peores rankeados, o bien, entre los con mayor "*Motherhood penalty*".
> Históricamente, tener hijos ha sido una responsabilidad difícil de compatibilizar con aspiraciones profesionales, sobre todo en las mujeres.

---

[320] INE, Uso del tiempo-Trabajo no remunerado, *Informe de los principales resultados II ENUT* 2023, pág. 23, archivo en pdf, en: *https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo*, consultado el 14 de abril de 2025

[321] INE, Uso del tiempo-Trabajo no remunerado, Informe de los principales resultados II ENUT 2023, pág. 29, archivo en pdf, en: https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo, consultado el 14 de abril de 2025

> En esta línea, los datos de Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indican que la razón principal de las mujeres entre 25 y 65 años para no participar del mercado del trabajo son las responsabilidades familiares. En los hombres de ese mismo rango etario, en cambio, éstas tienen relación con los estudios, en primera instancia, y luego con problemas de salud[322].

Por lo que una de las causas de que la tasa de empleo maternal se ve afectada en la sociedad chilena ha sido por la falta de adaptación de las políticas públicas que auxilian a conciliar la vida privada con la vida pública de las mujeres, que más adelante analizaremos con respecto a las jornadas flexibles y condiciones apropiadas al ambiente de trabajo como lo son la implementación y condicionamiento de salas cuna en las plantas laborales. Además de la barrera económica que se enfrenta el generar el presupuesto necesario para un subsidio universal que no dificulte la contratación de madres trabajadoras.

3.2.2 Estructura de la Normatividad Chilena

A diferencia del RE, donde existen normativas comunitarias que acatan sus leyes para el cumplimiento, renovación y eficacia del Derecho, tras la aprobación de las diferentes directivas jurídicas que ordena el Rey.

En la RC se regulan normas que determinan y confieren a ciertos actos la virtud de crear nuevos preceptos jurídicos, que dan respuesta a la realidad social por medio del Derecho. Nos referimos a un condicionamiento de valores y principios que son adoptados por las categorías jurídicas frente a fenómenos sociales, jurídicos y económicos, por lo que no se establece una normativa comunitaria, es por ello que hemos cambiado el nombre de este subtema, sin dejar de lado la importancia del apartado.

Ya que la composición del sistema de normas es diferente encontramos mayor similitud con el sistema normativo de los EUM, pues ambos Estados son

---

[322] Libertad y Desarrollo, temas públicos, Num.1630-2, 7 de marzo de 2024, ISSN 0717-152, archivo en pdf, consultado el 14 de abril de 2025

republicas y sus estructuras son similares con respecto a la forma de gobierno y poder político. Lo que permite comprender los grandes cambios y adecuaciones normativas.

Desde el Siglo XX se ha mantenido en la RC la forma clásica de un Estado Constitucional de Derecho, respecto a ello, Cordero Quinzacara describe:

> El plano jurídico se traduce en la mayor importancia que adquirió el poder ejecutivo en la producción de normar, tanto en el proceso legislativo como en la dictación de preceptos con rango de ley y administrativas. Mas aun, el desenfreno en la producción normativa dio lugar al quiebre de la unidad formal de los tipos normativos tradicionales (constitución, ley y reglamento), surgiendo nuevas categorías, como las leyes interpretativas de la constitución, los decretos con fuerza de ley a las cuales se agregan los decretos leyes asociados a los gobiernos de facto.
> …
> La constitución de 1980 delimita la competencia normativa entre el legislador y el presidente, quien ejerce a través de su potestad reglamentaria[323].

En tal sentido es que la Constitución Política de la RC es una norma jurídica obligatoria y vinculante con respecto al comportamiento de sus destinatarios, refiriéndonos a las personas, instituciones o grupos sociales.

Esta carta fundamental tiene por objeto regular la creación de normas jurídicas que como menciona Eduardo Cordero, "*son preceptos vinculantes para el legislador que deberá desarrollarlos y así velar por la aplicación y operatividad de la norma fundamental"*[324].

En este sentido, hemos motivado la ubicación de los principales artículos que fortalecen nuestro estudio normativo a continuación en el siguiente subtema, de modo que suscriben los derechos de trabajo e igualdad jurídica para los ciudadanos en la RC.

---

[323] Cordero Quinzacara, Eduardo, Los principios y reglas que estructuran el ordenamiento jurídico chileno, revista ius praxis, año 15, no. 2, pág. 19, archivo en pdf, consultado el 15 de abril de 2025
[324] Cfr. ibidem pág. 26 y 27

3.2.2.1 Constitución Política de la República de Chile

Durante el Siglo XX, en el régimen militar del general Augusto Pinochet Ugarte, se promulgo el 21 de octubre de 1980 la Constitución Política de la RC, actualmente vigente desde el 11 de marzo de 1981[325].

Desde entonces la carta fundamental ha sido modificada a raíz de diversas e importantes reformas, una de ellas sucedió en el año 2005, cuando desaparece la firma del general Pinochet del texto constitucional para ser reemplazada por la del presidente de la república de la época[326].

En esta reforma se consagra el derecho al sufragio, que es un derecho político para que todos los ciudadanos puedan gozar del ejercicio constitucional a participar en asuntos públicos de su país, lo que denota un giro trascendental de cambios para el gobierno de Chile. En consecuencia, el 12 diciembre de 2022 se adhiere el capítulo XV sobre la reforma a la constitución y del procedimiento para elaborar una nueva constitución política[327], de este acto, se desglosan a futuro grandes cambios políticos que imperan bajo los principios constitucionales en protección de los Derechos Humanos.

Con relación al compromiso de protección y reconocimiento de los Derechos Humanos para la RC, se reconoce el derecho que tienen todos los ciudadanos a una vida digna, suscrito en su artículo 19, de la siguiente manera:

> La Constitución asegura a todas las personas:
> 1°. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. La ley protege la vida del que está por nacer.
> …

---

[325] Cfr. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Constituciones políticas y Actas constitucionales Constitución Política de la República de Chile*, Texto promulgado por Decreto Supremo N° 1.150, de 21 de octubre de 1980, chile, en: *https://www.bcn.cl/historiapolitica/constituciones/detalle_constitucion?handle=10221.1/60446*, consultado el 16 de abril de 2025
[326] Cfr. idem
[327] Cfr. idem

> 2°. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley[328].

En consecuencia, se genera un compromiso constitucional para la procuración y protección de la integridad física y psíquica de las personas, también reconoce el derecho fundamental de igualdad ante la ley, sin hacer exclusión alguna que pueda efectuar algún cuadro de desigualdad entre hombres y mujeres.

Principio que será aplicado para cualquier esfera social, con fin de evitar algún trato de privilegio que pueda efectuarse y cause algún trato desfavorable o injusto, ya que el rechazo social dificulta el acceso a los derechos y oportunidades que implica tener una vida digna, pues se requiere de una plena participación en los ámbitos de carácter cultural, político, económico, familiar y laboral.

Sobre ello, respecto a los derechos laborales de los ciudadanos se demarca constitucionalmente el derecho y la libertad de elegir un trabajo digno, consagrado por el mismo artículo 19 pero con numeral 16:

> Artículo 19. 16: La libertad de trabajo y su protección.
> Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos[329].

En efecto, el articulo dispone total libertad a la ciudadanía para elegir sobre su profesión u oficio que mejor así lo decida, reconociendo el derecho de una retribución económica como compensación por el tiempo y el esfuerzo que se

---

[328] Ministerio secretaria general de la presidencia, Constitución Política de la República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *articulo 19*, capítulo III de los derechos y deberes constitucionales, en: *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302*, consultado el 01 de abril de 2025

[329] Ministerio secretaria general de la presidencia, Constitución Política de la República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, articulo 19.16, capítulo III de los derechos y deberes constitucionales, en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302, consultado el 01 de abril de 2025

dedica al realizar un trabajo o servicio laboral, también se establece la garantía de no discriminación para todas las personas que cuenten con la capacidad y estén idóneamente preparados para tal puesto, puedan recurrir a exigirlo, en caso de que tengan un trato desfavorable por causas ajenas a su preparación, reconociendo solo las limitantes de edad o de ciudadanía para calificar en ciertos puestos o acciones laborales, los cuales serán regulados por la ley competente.

3.2.2.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo en la RC es la ley que regula las relaciones laborales generadas intrínsicamente entre las personas empleadoras y trabajadoras. Este cumulo de normas establece los derechos y obligaciones que ambas partes tienen con el objetivo de garantizar las condiciones más justas y equitativas que protejan al sujeto más vulnerable, que en este caso por la naturaleza de una relación en subordinación es la persona trabajadora.

Ahora bien, a fin de que se generen condiciones igualitarias frente a cualquier diferencia que pudiese caracterizar a las personas trabajadoras, el Código de Trabajo reconoce que, ante el desempeño de un trabajo igual, corresponderá un pago de salario igual en su artículo 62 bis:

> Artículo 62 bis. El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.
> Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa[330].

[330] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 62 bis*, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: *https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html*, consultado el 01 de abril de 2025

De modo que, mujeres y hombres que desempeñen la misma labor deberán adquirir el mismo salario por parte del empleador, solo en el caso de que se condenen algunas razones ajenas a la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad de la persona trabajadora, podrá denunciarse conforme al procedimiento de tutela laboral que indican los articulo 485 a 495 del Código de Trabajo, toda vez que se afecten los derechos fundamentales consagrados por la Constitución Política de la RC en su artículo 19[331], que con anterioridad mencionamos.

En este sentido, cualquier conducta lesiva de estos derechos, podrá ser denunciada a fin de que se proteja cualquier estado de vulnerabilidad en que se encuentren las personas, un ejemplo relacionado a nuestro tema de investigación es el estado de embarazo y la maternidad, mismos que son considerados en el libro II De la Protección de los Trabajadores, por su título II De la Protección de la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar.

El título citado se rige bajo el principio de parentalidad positiva que como refiere el comité de Unicef; "*son valores que incluyen fomentar la igualdad de género, respetar los derechos de los niños y niñas y promover la inclusión y la diversidad en la crianza"*[332]*.* Con el fin de que se reconozcan las responsabilidades y facultades administrativas que deberá acatar el empleador, suscrito de la siguiente forma en el artículo 194 del presente Código:

> Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley No 16.744.

---

[331] Código del Trabajo, articulo 485, consultado el 18 de abril de 2025

[332] UNICEF, Parentalidad positiva: que es y como trabajarla, 26 de abril de 2024, en: *https://www.unicef.es/blog/educacion/parentalidad-positiva-que-es-y-como-trabajarla,* consultado el 18 de abril de 2025

…
La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado[333].

Por lo tanto, uno de los propósitos que tiene este apartado es el de crear un ambiente emocionalmente estable para las personas trabajadoras, mediante el reconocimiento de los factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Con motivos de prevención es que se busca concientizar a las personas mediante campañas de difusión informativa a cargo de la persona empleadora y de las autoridades administrativas como lo son el personal del Ministerio de Trabajo y de la secretaria de previsión social, según lo establezca la Ley numero 16.744 relativa a las Normas Sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales[334].

Si bien la corresponsabilidad de un menor a cargo es un deber mutuo para las personas parentales, en la maternidad intervienen funciones biológicas que solo repercuten en la salud de las mujeres, como lo es el estado de embarazo. Dicha condición no debe ser sujeta a un trato discriminatorio, que entre los peores ejemplos puede ser la terminación de contrato de servicios.

Al contrario, las madres gozaran de un fuero por maternidad, siendo un derecho que toda mujer trabajadora tiene a no ser despedida por su empleador, sino es por autorización de un juez competente, quien sólo podrá concederla en los

---

[333] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 194*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html, consultado el 01 de abril de 2025

[334] Cfr. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *ley 16744*, Chile, en: *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=28650*, consultado el 18 de abril de 2025

casos de vencimiento del plazo convenido, por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o por hechos imputables a la conducta de la trabajadora[335].

En relación a esta protección especial se reconoce el estado vulnerable de la madre debiéndose acatar las medidas preventivas necesarias para poder desempeñar sus funciones laborales, sobre estas medidas el articulo 202 dispone:

> Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:
> a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
> b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
> c) se ejecute en horario nocturno;
> d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
> e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez[336].

Con este listado de medidas preventivas, el Código de Trabajo espera proteger el riesgo que implica un estado de gestación y conciliar en la mujer sus funciones biológicas con sus funciones laborales, sin encontrarse en mayor exposición a los estos riesgos.

Así mismo conforme evoluciona el proceso de gestación del embarazo, el cuerpo físico de la mujer experimenta diferentes reacciones como lo menciona la Dra. Jiménez Bravo*,* habitualmente *"la mujer nota unas fuertes contracciones,*

---

[335] Cfr. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, ley fácil, protección a la maternidad, 26 de mayo de 2022, Chile, en: *https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/proteccion-a-la-maternidad*, consultado el 21 de abril de 2025

[336] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 202*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: *https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html*, consultado el 01 de abril de 2025

conocidas como contracciones de Braxton Hicks, que son contracciones diferentes a las de parto y que se producen como preparación del organismo para cuando llegue el momento de dar a luz"[337].

Por estas razones, es que en el artículo 195 se autoriza un periodo de descanso para las trabajadoras de seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto, en él se refiere que:

> Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.
> Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley No 19.620. Este derecho es irrenunciable. Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 19[338].

Este periodo de descanso por maternidad se consagra como un derecho laboral que se otorga tras la identificación del esfuerzo y desgaste físico que padece la madre durante los últimos días en que da culminación el embarazo y que reconoce en el peor de los casos la existente probabilidad de muerte de la madre, por lo que este derecho podrá otorgarse al padre o tutor que cuente con la custodia del menor, con el objetivo de cubrir los cuidados iniciales que se requieren para una buena salud de vida del menor.

---

[337] Rodrigo, Andrea, et, at y otros, Embarazo mes a mes: desarrollo del feto y cambios en la madre, reproducción asistida ORG, 28 de febrero de 2023, en: *https://www.reproduccionasistida.org/embarazo-mes-a-mes/#noveno-mes-de-embarazo*, consultado el 21 de abril de 2025

[338] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 195*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html, consultado el 01 de abril de 2025

Haciendo alusión al respecto sobre la disparidad normativa en los roles de género, el articulo 195 otorga solo 5 días de descanso que podrán ser disfrutados de manera continua o distribuidos por disposición propia durante el primer mes de vida del menor, lo que arroja mayor Carga Global de Trabajo (CGT) hacia las mujeres, quienes, si gozan de un tiempo mayor de descanso para las labores del trabajo remunerado, pero no descarta alguna diferencia para la carga de los cuidados familiares.

Haciendo uso de este derecho, es que se otorga el subsidio de descanso por maternidad y del permiso posnatal parental como ayuda financiera que será calculada por las disposiciones que menciona el artículo 198:

> La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis[339].

Este subsidio está destinado a cubrir los gastos durante el periodo de descanso previo a el parto y después de este, siendo un beneficio previsional que se paga durante el periodo de descanso a la madre trabajadora, quienes tienen derecho a la mantención de sus remuneraciones laborales, hasta el momento de su reincorporación al trabajo[340]. Donde será responsabilidad de la persona empleadora condicionar los servicios de salas cuna en su empresa, para que la madre trabajadora pueda contar con un lugar seguro donde pueda dejar a sus hijos mientras desempeña sus labores asignadas:

---

[339] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 198*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: https*://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html*, consultado el 01 de abril de 2025

[340] Cfr. Super Intendencia de Seguridad Social, *subsidio maternal prenatal*, SUSESO, en: *https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-574.html#presentacion*, consultado el 21 de abril de 2025

> Artículo 203: Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.
> …
> Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.
> Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.
> …
> Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.
> El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.
> El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.
> El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador[341].

Del mismo modo, para este derecho laboral podrá hacer goce la persona judicialmente a cargo del menor que se le confieran las mismas responsabilidades del cuidado que tiene la madre, a fin de cubrir en los casos de excepción o infortunios que pudiesen acontecer con respecto a la tutela del menor al encontrarse la ausencia de la madre.

Acorde a los principios de parentalidad responsiva en la adopción de los

---

[341] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 203*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: *https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html*, consultado el 01 de abril de 2025

medios de conciliación en las plantas laborales, se comprende que el costo de las salas cuna será cubierto por parte de la persona empleadora, ya que este beneficio laboral cubre una gran utilidad como derecho fundamental para el bienestar de las personas trabajadoras, sin los mecanismos idóneos que auxilien a la conciliación de la vida privada con la vida pública, las personas con cargas familiares tendrían barreras mayores para poder cubrir con sus actividades pactadas en el contrato de trabajo.

Por lo que el apto condicionamiento del ambiente laboral para las personas trabajadoras con cargas familiares será responsabilidad de quien tenga a su cargo la empresa o planta laboral, es por ello que en el artículo 205 se compete al empleador los costos de las salas cuna:

> El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda[342].

Así mismo, con relación a las condiciones de cuidado y atención que requieren los menores a cargo, se contempla el derecho vital de alimentación y nutrición los primeros 2 años de vida, pues de acuerdo con la OMS, la lactancia materna es una de las formas más eficaces de garantizar una buena salud y sobrevivencia de los hijos, pues la leche materna contiene anticuerpos que protegen de muchas enfermedades propias de la infancia[343].

Además, de que suministra de energía y nutrientes que un bebé necesita durante los primeros meses de vida, las cuales se continúan aportando hasta la

---

[342] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 205*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: *https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html*, consultado el 01 de abril de 2025

[343] Cfr. Organización Mundial de la Salud, *lactancia materna*, temas de salud, en: *https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1*, consultado el 21 de abril de 2025

mitad o más de las necesidades nutricionales de un niño durante el primer año, hasta un tercio durante el segundo año[344].

Si bien, acatándose a estas recomendaciones de salud internacionales, es ahora que se consagra en el artículo 206, sobre el derecho de la madre trabajadora a disponer de un tiempo considerable durante su jornada laboral para alimentar a su bebé:

> Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:
> a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
> b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
> c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.
> Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.
> El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.
> En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho… Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.
> Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley No 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores[345].

---

[344] idem

[345] Dirección del trabajo, Código del Trabajo, *artículo 206*, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025, se puede consultar en: *https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html*, consultado el 01 de abril de 2025

Por lo tanto, la madre o la persona trabajadora que se encuentre a cargo judicialmente de la tuición del menor podrá disponer de una hora diaria durante su jornada laboral para ejercer el derecho de alimentación que el infante requiere para subsistir.

Motivado por las razones que exponíamos con anterioridad a la cita del artículo 206, este permiso podrá efectuarse de diferentes formas según se acuerde con la parte empleadora; la primera podrá ser en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, la segunda dividiéndolo en dos partes si así lo solicita la interesada, es decir un tiempo de 30 minutos cada una y la tercera si es postergando o adelantando en media hora, o hasta una hora, ya sea al inicio o en el término de la jornada de trabajo.

Por otra parte, este derecho podrá efectuarse dentro de las instalaciones laborales si es que se condicionan salas cuna en el área de trabajo, de lo contrario será una obligación legal para la persona empleadora costear los gastos de transporte que tenga que utilizar la persona trabajadora beneficiada.

3.2.2.3 Normativa Especial para las Condiciones Especiales de las Madres Trabajadoras

Ante toda la estructura normativa de los artículos dirigidos a la protección y creación para los medios de conciliación de la maternidad y el trabajo remunerado que hemos profundizado, podemos encontrar en la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile las leyes que impulsaron las reformas especiales para el Código del Trabajo en beneficio a la protección de los derechos laborales acorde a los temas de gestación, lactancia y crianza de los hijos de las madres trabajadoras, a continuación:

a) La ley 21155. Promulgada el 18 de abril de 2019, donde establece las medidas de protección a la lactancia materna y la idoneidad para su ejercicio.

Cumpliendo con los objetivos de consagrar el derecho de los infantes a la alimentación de leche humana y el derecho de las madres a amamantar de forma libre a sus bebés[346].

Esta ley refiere que toda madre tiene la libertad de amamantar a sus hijos en toda clase de lugares o cualquier espacio en que se encuentre, bajo el principio del interés superior del lactante. También hace mención respecto a la responsabilidad parental sobre la importancia del apoyo y colaboración del padre cuando fuere posible, sin que se pueda imponer condiciones o requisitos que exijan ocultar el amamantamiento o en el peor de los casos restringirlo, además prohíbe imponer algún tipo de cobro a los recintos donde las madres se encuentren y deseen ejercer libremente el derecho a amamantar[347].

Sobre el uso de las salas especiales para el amamantamiento en interiores, menciona que deberán presentar condiciones adecuadas de higiene, comodidad y seguridad para que pueda ejercerse el derecho establecido por ley de la mejor manera salubre en los procesos de obtención de leche materna que sean distintos al amamantamiento directo del seno materno[348].

En beneficio de las madres trabajadoras, podrán ejercer este derecho de conformidad con lo establecido por el artículo 206 del Código del Trabajo, que mencionábamos en el subtema anterior, donde el empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche dentro de las salas cuna.

b) La ley 21247. Promulgada el 13 de julio de 2020[349]. La ley establece los beneficios financieros para madres, padres y personas a cargo del cuidado de los infantes durante la licencia médica preventiva parental, pues promueve acorde a los principios de justicia e igualdad proporcionar de la misma forma los permisos y

---

[346] Cfr. BCNC, ley 21155, articulo 1, ministerio de la mujer y la equidad de género, archivo en pdf, consultado el 23 de abril de 2025
[347] Ibidem, articulo 2
[348] Cfr. idem
[349] BCNC, ley 21247, ley Chile, 27 de julio de 2020, archivo en pdf, consultado el 23 de abril de 2025

subsidios en beneficio para las personas trabajadoras con hijos a cargo.

A tenor de las reformas que la ley 21247 impulsa para el Código del Trabajo sobre los beneficios para las condiciones laborales ante una alerta sanitaria pretende proteger los derechos laborales de las madres trabajadoras durante el embarazo, el fuero maternal y el periodo de lactancia y cuyo término ocurra durante el estado de excepción constitucional por catástrofe, pues de acuerdo con el artículo 201 del Código de Trabajo se tendrá derecho a una extensión del beneficio hasta el término del mencionado estado[350].

c) La ley 21260. Promulgada el 12 septiembre de 2020[351], realiza diversas modificaciones en el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia de la trabajadora embarazada para los casos de atravesar por un estado de catástrofe o por calamidad pública.

Lo que ocasiona una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, estableciendo de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código de Trabajo que no habrá reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y que la trabajadora lo consienta. En caso de que la naturaleza de sus funciones como trabajadora no sea compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible[352].

También hace mención de la extensión por fuero de maternidad en caso de

---

[350] Cfr. Mancilla Camilo, *Fuero maternal a partir de la ley número 21247 y la ley numero 21260: ¿hasta cuándo rigen sus efectos?*, Alerta laboral, octubre 2021, Chile, archivo en pdf, consultado el 23 de abril de 2025

[351] BCNC, ley 21260, Ministerio de trabajo y previsión social, Chile, en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149143, consultado el 22 de abril de 2025

[352] BCNC, ley 21260, Ministerio de trabajo y previsión social, Chile, en: *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149143*, consultado el 22 de abril de 2025

que las madres trabajadoras que se encuentren con fuero maternal y cuyo término ocurra durante la vigencia de los estados de excepciones constitucionales por catástrofe o por calamidad pública tendrán derecho a una extensión de dicho fuero hasta que culmine el estado de excepción constitucional[353], a fin de prevenir los riesgos a los que se enfrentan por contingencias sanitarias.

d) La ley 21645. Promulgada en enero de 2024, modifica el título II del libro II del Código del Trabajo como *De la protección a la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*[354], ya que anteriormente a la ley se hacía mención solo de la vida familiar mas no de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, un cambio de las principales acepciones que visibilizan la importancia de generar condiciones laborales que reconozcan las cargas familiares y los riesgos psicosociales en el trabajo que pueden repercutir de formas negativas en la salud mental de las personas trabajadoras, lo que en consecuencia afecta la calidad del trabajo que se desempeña.

Una de las medidas de conciliación de la vida privada y la vida pública para las personas trabajadoras con cargas familiares y en especial para las madres trabajadoras que ofrece esta ley, es la existencia de un régimen de trabajo a distancia y el teletrabajo, que auxilia facilitando una flexibilidad en los horarios de ajuste para las madres y los padres con hijos menores de 14 años o con responsabilidades de cuidado familiar[355].

3.2.2.4 Normativa Específica en Atención a la Salud Mental

[353] idem
[354] BCNC, ley 21645, ministerio del trabajo y previsión social, 29 de enero de 2024, Chile, en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604, consultado el 22 de abril de 2025
[355] BCNC, ley 21645, ministerio del trabajo y previsión social, 29 de enero de 2024, Chile, en: *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604*, consultado el 22 de abril de 2025

En la RC existe la ley 21331 publicada el 11 de mayo de 2021[356], habla sobre el reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental. De acuerdo al artículo primero de esta ley, podemos saber que su finalidad legislativa es el de reconocer y proteger los derechos fundamentales de las personas con enfermedades mentales o discapacidades psíquicas o intelectuales, en especial, reconoce el derecho a la libertad personal, a la integridad física y psíquica, al cuidado sanitario y a la inclusión social y laboral[357].

El pleno goce de los derechos humanos para este grupo de personas que se reconocen en la ley, se garantiza en conforme a la Constitución Política de la RC y de los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos que han sido ratificados. Sus instrumentos constituyen derechos fundamentales y es, por tanto, un deber del Estado respetarlos, promoverlos y garantizarlos, sin dejar a un lado el deber de clasificar la forma de financiamiento que se requiere para que esta ley logre ser efectiva.

De acuerdo con Álvaro Barrera y Manuel Parra, esta ley al ser la única que regula asuntos sobre la salud mental en la RC, requiere que incluya todos los aspectos de la vida de las personas con una condición psiquiátrica, tales como lo son en el sistema educativo, de transporte, del trabajo, para que se cubran los elementos de interacción personal, pues bajo esta lógica cubriría cada tipo de condición médica y proponen una sola legislación sectorial sobre la salud mental en materia laboral, educativa, institucional, etc. [358]

Esta crítica responde al respecto sobre el tipo de aspectos en los que se

---

[356] Barrera, Álvaro, Parra, Manuel, *Análisis Crítico de la ley 21331 del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de la salud mental y algunas propuestas alternativas,* vol. 63 numero 4, 41-55, pág. 1, Chile, en: *https://cuadernosms.cl/index.php/cms/article/view/1795/1809*, consultado el 24 de abril de 2025

[357] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 21331, del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental, 11 de mayo de 2021, Chile, en: *https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1159383*, consultado 21 de abril 2025

[358]Cfr. Barrera, Álvaro, Parra, Manuel, Análisis Crítico de la ley 21331 del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de la salud mental y algunas propuestas alternativas, vol. 63 numero 4, 41-55, pág. 14, Chile, en: https://cuadernosms.cl/index.php/cms/article/view/1795/1809, consultado el 24 de abril de 2025

pudiera profundizar los temas sobre salud mental de forma personalizada, no un catálogo de artículos, si no cada capítulo inspirado por el análisis propio que requiere cada condición médica.

3.3 Estados Unidos Mexicanos

3.3.1 Marco Sociodemográfico de Los Estados Unidos Mexicanos

De acuerdo con los datos referidos por la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) en el año 2023, el total de población en los EUM fue de 129.5 millones de personas, al distinguirse por grupos de genero corresponde el 51.7 % a mujeres y 48.3% para los hombres[359].

Sobre los indicadores que proporciona la ENOE, la participación económicamente activa en diciembre de 2024, fue de 60.8 millones de personas de 15 años y más, lo que representa una tasa de participación del 59.3% de la población y al distinguirse por sexo, la tasa de participación económica de las mujeres fue de 46% y la de hombres, de 74.6%[360].

Esta disparidad de genero dentro del mercado laboral concibe mayores efectos desfavorables para las mujeres que maternan, además de las características vulnerables que identifican a este grupo, son mayoría pues 7 de cada 10 mujeres que participan en el mercado laboral son madres[361].

Ellas tienden a enfrentar peores condiciones laborales que las mujeres sin

---

[359] INEGI, *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2023*, Comunicado de prensa número 305/24, 22 de mayo de 2024, pag.1 de 48, *archivo en pdf*, consultado el 25 de abril de 2025

[360] INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores de ocupación y empleo*, Boletín de indicador 30/25, 29 de enero de 2025, pág. 6 de 14, *archivo en pdf*, consultado el 25 de abril de 2025

[361] IMCO staff, las madres en el mercado laboral, Centro de investigación en política pública, nota informativa, 9 de mayo de 2023, en: *https://imco.org.mx/las-madres-en-el-mercado-laboral/,* consultado el 25 de abril de 2025

hijos, pues el 58% de las madres trabajan dentro de condiciones informales, en comparación con el 50% de las mujeres sin hijos[362]. Esto significa que tienen un acceso limitado a la seguridad social, lo que en consecuencia enfrentan cuadros de incertidumbre jurídica y perciben menores ingresos, pues no cuentan con el reconocimiento mínimo de una protección laboral.

No obstante, la participación económica de las madres disminuye conforme aumenta el número de hijos, pues su rol como cuidadoras no siempre es compatible con las exigencias del mercado laboral.

De acuerdo con ello, según datos referidos por la ENOE del 2022, menos de la mitad de las madres, es decir el 44% tienen un empleo o están en búsqueda de uno. Asimismo, la encuesta puede traducir que existe una menor participación económica conforme aumenta el número de hijos pues el 54% de las madres con un hijo tienen un empleo o están en búsqueda de ahí que el 50% tienen 2 hijos, el 38% tienen 4 hijos y 27% 5 hijos o más[363].

Por lo que las condiciones a las que se enfrentan las madres dentro del mercado laboral las convierte en trabajadoras propensas a dedicarse a labores independientes, puesto que requieren mayor flexibilidad para lograr conciliar su trabajo con las labores de cuidados familiares y del hogar.

Esta lucha diaria requiere del esfuerzo físico y mental para cubrir con las responsabilidades encomendadas, ya sea para realizar el trabajo del hogar y los cuidados familiares que catalogamos como un trabajo no remunerado, a esto que se le suman las implicaciones del trabajo remunerado, pues las desigualdades entre mujeres y hombres existen dentro del hogar por encomiendas de estereotipos y se reflejan en el mercado laboral, pues de acuerdo con el doctor Diego Coronel:

> Si el trabajador labora demasiadas horas y no goza de tiempo para su disfrute personal y, por ende, su calidad de vida disminuye…Todo ello

[362] idem
[363] Idem

> predispone al desarrollo de diferentes malestares emocionales, incluida la insatisfacción por el trabajo y la frustración por el desempeño, que más adelante se transforman en un trastorno mental[364]

Por lo que nuestra reflexión fundamenta que la falta de condiciones laborales más flexibles y conscientes de las cargas familiares que atraviesan las madres trabajadoras, las sitúa en un contexto de desigualdad social, donde intentan sobrevivir cubriendo de la mejor forma posible con las responsabilidades adquiridas de forma voluntaria y por una cultura machista, que mantiene en subordinación a las mujeres dentro del hogar, impidiendo competir en los puestos de dirección y en los ejercicios económicos de nuestra nación.

3.3.2 Estructura de la Normatividad Mexicana

Sobre la estructura normativa para el sistema jurídico mexicano, podemos encontrar un orden jerárquico de normas que establecen la validez de sus normas, sobre ellas, como nivel máximo superior se posiciona a la Constitución Política de los EUM, cabe señalar que en este mismo rango se encuentran los tratados internacionales, seguido de las leyes federales, las leyes ordinarias, los reglamentos, los acuerdos, las circulares y los actos jurídicos particulares y concretos[365].

De acuerdo con el artículo 133 constitucional establece la jerarquía normativa en el sistema jurídico mexicano, en donde, predominado la supremacía de la

---

[364] Romero Mireles, Laura Lucia, *Depresión y ansiedad los dos principales trastornos de salud mental en México*, Gaceta UNAM, 10 de octubre de 2024, en: *https://www.gaceta.unam.mx/depresion-y-ansiedad-los-dos-principales-trastornos-de-salud-mental-en-México*, consultado el 25 de abril de 2025

[365] UNIR, *El principio de jerarquía normativa en México: ¿en qué consiste?,* 20 de septiembre de 2024, México, en: *https://México.unir.net/noticias/derecho/jerarquia-normativa*/, consultado el 25 abril de 2025

Constitución, de la siguiente forma:

> Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas[366].

En virtud de lo expreso, se entiende que la CPEUM es la ley suprema ante cualquier norma, sin importar la naturaleza, alcance y contenido normativo, pues el cuerpo normativo dispone que la Constitución y las leyes del Congreso de la Unión emanen de ella y de todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, una vez celebrados por el Presidente de la República contando con la debida aprobación del Senado, serán parte de la ley suprema de la Unión, es decir, nada estará por encima ni en contra de ella.

La importancia de la supremacía constitucional obliga a que el contenido de las normas y la autoridad se apeguen a los mandatos de la ley fundamental. Sin embargo, este poder cuenta con ciertos límites, pues la constitución se debe establecer bajo los principios fundamentales de la sociedad, definir y defender los derechos humanos, la división de poderes, la democracia, la representatividad y las garantías sociales[367].

Ahora bien, recordando nuestras clases en licenciatura, es que ubicamos que nuestra jerarquía normativa parte del modelo teórico positivista de Kelsen, esta estructura se conoce como la pirámide de Kelsen, en ella se diferencian tres niveles:

- Nivel fundamental: Representada como la punta de la pirámide, coloca a la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales de

---

[366] CPEUM, articulo 133

[367] Cfr. UNIR, El principio de jerarquía normativa en México: ¿en qué consiste?, 20 de septiembre de 2024, México, en: *https://mexico.unir.net/noticias/derecho/jerarquia-normativa/*, consultado el 25 abril de 2025

Derechos Humanos.

- Nivel legal: Ubicada en la parte intermedia de la pirámide, se engloba por las leyes federales y locales.
- Nivel base: En el último escalón encontramos las normas jurídicas que no tienen rango de ley, como son los reglamentos, las sentencias, resoluciones, etc.[368]

Así es como encontramos la estructura normativa en México, donde se agrupan las leyes que acuerpan el sistema jurídico nacional en conjunto con los principios internacionales. Por lo que podemos comprender que las normativas se relacionan unas con otras de acuerdo a su ámbito espacial o material respondiendo acorde a la supremacía constitucional que es considerada una ley fundamental para acatar un orden normativo.

3.3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Publicada por el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917,[369] es reconocida como la norma suprema de la nación y establece los principios fundamentales del Estado, así como los derechos humanos de todos los ciudadanos. En este sentido la CPEUM garantiza una igualdad sustantiva para mujeres y hombres, el derecho humano a la salud y a un ambiente sano en su artículo 4 de la siguiente manera:

> Artículo 4: La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres
> …

---

[368] Cfr. UNIR, El principio de jerarquía normativa en México: ¿en qué consiste?, 20 de septiembre de 2024, México, en: *https://mexico.unir.net/noticias/derecho/jerarquia-normativa/*, consultado el 25 abril de 2025

[369] Cámara de diputados LXVI legislatura, CPEUM, en: *https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm*, consultado el 25 de abril de 2025

> Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.
> …
> Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar[370].

De modo que se reconoce en la máxima carta magna la igualdad de género como un derecho fundamental que acata inspiración bajo el principio universal de no discriminación sobre cualquier causa o conflicto social que pudiese motivar alguna diferencia.

De acuerdo con nuestro tema de investigación estos principios también se ven regidos en la materia laboral, pues el derecho a un trabajo, así como el beneficio del salario íntegro sobre el principio de a trabajo igual, salario igual, se ve estipulado en el artículo 123:

> Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
> …
> El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
> V: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
> …
> VII: A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género[371].

---

[370] CPEUM, articulo 4
[371] CPEUM, articulo 123

Aunque el artículo 123 se constituye por un cuerpo extenso, sintetizamos los puntos anteriores donde se señala que toda persona tendrá derecho a un trabajo digno, además de que reconoce los riesgos durante el embarazo para las mujeres que se encuentren laborando durante el estado de gestación y protege los derechos de las mujeres trabajadoras mediante la licencia por maternidad que asegura sus ingresos durante el embarazo, el parto y el periodo postparto.

Pues como explicábamos con anterioridad este tipo de condiciones tienen como objetivo principal brindar un periodo de descanso remunerado para que las madres puedan recuperarse tanto física como emocionalmente y logren establecer un vínculo con su bebé, cuidando de el en los primeros días de vida.

3.3.2.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República Mexicana, desde su publicación por el DOF el 1 de abril de 1970[372], manteniéndose vigente como la máxima legislación en lo concerniente a las relaciones laborales, encontrándose sólo por debajo de lo establecido en la Constitución Mexicana. En ella se asientan las bases prácticas de lo contenido en el artículo 123 de la CPEUM, donde se establecen los principios generales en materia del Derecho del Trabajo.

La LFT contiene los derechos, las obligaciones y las responsabilidades que compete a las personas parte en el ámbito laboral, desde la iniciación de un contrato hasta la culminación del mismo, siendo la base legal que garantiza las condiciones de trabajo dignas dentro de la nación, como jornadas laborales, descansos, vacaciones, salario y el derecho a un aguinaldo.

De acuerdo con el principio de igualdad constitucional, en la LFT se reconoce del siguiente modo:

---

[372] Cámara de diputados del H. congreso de la Unión, LFT

> Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales de conformidad con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres[373].

De modo que encontramos el compromiso que el Estado adopta para conceder condiciones más justas con respecto a los derechos laborales consagrados en la LFT, mediante la promoción de acciones que auxilien a erradicar la brecha salarial de género existente entre mujeres y hombres.

Sobre esto último, de acuerdo a los datos recaudados por el Foro Económico Mundial para el año 2024, México se ha posicionado con un índice global de brecha de género en el lugar 109 de 146 países con un puntaje de 61.2. Este puntaje califica la participación de mujeres económicamente activas y la proporción que ellas ocupan dentro de los puestos de alto nivel jerárquico en el sector privado, además que mide las condiciones laborales a las que se enfrentan las mujeres como son la brecha de ingresos por cuestiones de género[374].

A pesar de los avances significativos que la posición de la mujer ha tenido, la maternidad en la mujer siempre será un tema por demás complicado y complejo, porque a pesar de que existe el reconocimiento y promoción de una igualdad jurídica, las mujeres y los hombres son fisiológicamente diferentes pero iguales como seres humanos y merecedores de derechos.

En relación a la materia, se consigna el Titulo Quinto sobre el "*Trabajo de las mujeres"*, con el propósito de proteger a la mujer durante la maternidad, en este título se aborda la Igualdad de trato y oportunidades hacia las mujeres en el ámbito

---

[373] LFT, articulo 86

[374] IMCO staff, investigación global de brecha de genero 2024, Mujer en la economía, 11 de junio de 2024, en: *https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/*, consultado el 26 de abril de 2025

laboral:

> 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[375].

Este artículo garantiza el disfrute y reconocimiento de los derechos proporcionados para mujeres y hombres, a fin de que se cubran las necesidades intrínsecas en el deber y sus características de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Con este principio es como da apertura el titulo quinto de la LFT, para atender específicamente la protección del estado vulnerable frente a riesgos de diversos tipos en que se encuentra una mujer embarazada:

> Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias[376].

Pues como ya hemos referido anteriormente, el estado de gestación durante el embarazo tiene consecuencias físicas y emocionales en el cuerpo de las mujeres, que requieren un mayor cuidado para el bienestar y el buen estado de la salud tanto de la madre como la del bebé, prohibiendo su presencia laboral en actividades insalubres o peligrosas que puedan presentar un riesgo, por lo que se reconoce el compromiso en la ley para adoptar medidas mayormente seguras dentro del establecimiento laboral en que preste sus servicios en subordinación.

Además, suscribe en su artículo 170, que las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

---

[375] LFT, articulo 164
[376] LFT, articulo 166

> I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso
> II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. 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. 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.
> 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[377].

En el artículo 170 encontramos los derechos fundamentales para proteger la salud y el bienestar de las madres trabajadoras, desde las consideraciones físicas y de esfuerzo que pueden poner en riesgo su salud hasta fomentar la lactancia materna, ya que como habíamos referido de acuerdo a las recomendaciones que emite la OMS, la lactancia materna ofrece importantes beneficios para los bebés. De este modo que la LFT busca conciliar el derecho de las madres a trabajar con su derecho a amamantar a sus hijos, otorgando 2 descansos de media hora durante la jornada diaria laboral o bien, mediante acuerdo con la persona empleadora se podrá reducir una hora su jornada laboral.

También promueve la creación de instalaciones adecuadas para amantar en un lugar higiénico dentro de los centros de trabajo, a fin de proteger y promover su actividad humana, sin embargo, estas medidas no son suficientes pues el periodo que otorga para la prevenir la exposición de una mujer embarazada o en período de

[377] LFT, articulo 170

lactancia a trabajos que pueden ser perjudiciales para su salud o la del niño, es menor al periodo que recomienda la OIT.

Pues de acuerdo con el convenio número 183 de la OIT prevé en su artículo 4, un mínimo 14 semanas de licencia de maternidad remunerada[378], mientras que en México el artículo 170 de la LFT otorga en total 12 semanas de licencia por maternidad, encontrándose por debajo de las recomendaciones internacionales.

Aunado a esto, con respecto a la responsabilidad parental, la licencia por paternidad es una obligación que las personas empleadoras deberán otorgar a sus trabajadores, de acuerdo con el artículo 132 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[379].

No obstante dedicar 5 días como licencia de paternidad, es insuficiente ante una realidad social en la que se exige materializar una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, como promueve nuestra Constitución Nacional. Para virtud de combatir los roles y estereotipos de género que se han impuesto durante generaciones, limitando el libre desarrollo de las mujeres al restringir oportunidades que crean sentimientos de frustración e injusticia a nivel social, pues se perpetúan actos de desigualdad y discriminación, afectando el acceso a recursos y derechos fundamentales como lo son sus derechos laborales y la presencia dentro del mercado económico, como menciona la doctora Tufiño Gómez:

> Se observa que los derechos laborales atribuibles a la sociedad no se ajustan adecuadamente a las necesidades individuales, un ejemplo de esto es el periodo destinado a la licencia por maternidad en México, que sigue siendo relativamente corto, con solo 12 semanas en total. Esta duración es

---

[378] OIT, Convenio 183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, articulo 4, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183,* consultado el 26 de abril de 2025

[379] LFT, articulo 132 XXVII Bis

> aún mayor que los escasos 5 días otorgados a quienes se convierten en padres, lo que perpetúa la responsabilidad del cuidado de los recién nacidos exclusivamente en las mujeres. Esto se traduce en un menor índice de inserción de las madres en el mercado laboral, no solo durante el periodo de puerperio y lactancia, sino también durante los primeros años de vida de sus hijos e hijas[380].

Entendiendo así, la necesidad otorgar al igual que las licencias por maternidad el mismo derecho laboral a dedicar el tiempo suficiente para formar los vínculos emocionales y de apego que un bebé desarrolla con su madre, pues, aunque los varones no tienen las mismas funciones biológicas y de reproducción que una mujer, son igualmente responsables de cubrir con las responsabilidades afectivas y de cuidado que requiere un recién nacido.

Hablamos de equiparar las licencias otorgadas por la LFT, a fin de que los padres trabajadores también logren acceder a este derecho y puedan dedicarse plenamente a contribuir con sus deberes familiares que por generaciones han sido atribuidas solo al sector femenino.

3.3.2.3 Normativa Especial para las Condiciones Especiales de las Madres Trabajadoras

En México además de la protección Constitucional y los artículos mencionados por la Ley Federal del Trabajo encontramos la normativa proporcionada en atención a la salud de las madres trabajadoras consagrada por Ley del Seguro Social (LSS), donde contiene artículos que buscan proteger especialmente las implicaciones por maternidad, seguridad médica y la conservación de sus derechos laborales.

Entre estas medidas de protección, se aprecian en el Capítulo IV del Seguro de Enfermedades y Maternidad donde señala como beneficiadas a las trabajadoras

---

[380] Tufiño Gómez, Brenda, *la homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón*, revista trabalho, e-issn: 2965-5412, 19 de febrero de 2024, en: *https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/62/52*, consultado el 26 de abril de 2025

inscritas al seguro social, y de conformidad con el artículo 94:

> En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:
> I. Asistencia obstétrica;
> II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;
> III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y
> IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico[381].

Este articulo especifica las prestaciones en especie que se proporcionan para las madres trabajadoras aseguradas que incluyen los beneficios médicos de asistencia médica, quirúrgica y de hospitalización en caso de que así se requiriera. Además, que acentúa el derecho de alimento que tienen los seres lactantes durante la recomendación exclusiva de seis meses hasta los dos años recomendados por informes internacionales emitidos por la OMS.

Por lo que estos gastos serán cubiertos por parte de las personas empleadoras, así lo puntualiza el artículo 105 de la LSS:

> Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado[382].

Pues son beneficios que deberán costearse por la persona empleadora ya que este mismo financiamiento es atribuible de la relación tripartita, con ello nos

---

[381] Ley del Seguro Social, articulo 94
[382] LSS, articulo 105

referimos de que, a partir de aportaciones de los patrones, de los trabajadores y del Gobierno Federal es que se estructuran las tasas de contribución de aseguramiento para el régimen obligatorio[383].

Sobre ello, para fines informativos, en los EUM hay dos formas de afiliación al aseguramiento y beneficios de las prestaciones que compete la LSS uno es el régimen obligatorio que referimos primero, que sucede cuando una persona es afiliada por su patrón a causa de tener una relación laboral subordinada y remunerada, lo que obliga a su aseguramiento. La segunda es la afiliación al Régimen Voluntario que es producto de una decisión individual o colectiva de las personas, en este caso se encuentran los afiliados al Seguro de Salud para la Familia (SSFAM) y los afiliados al Seguro Facultativo, entre otros, donde la persona voluntaria deberá solventar las cuotas de afiliación[384].

Por lo que respecta a nuestra investigación las condiciones en que se madres trabajadoras, deben ser sujetas al aseguramiento bajo la afiliación del régimen obligatorio, ya que, al encontrarse en subordinación a una persona empleadora, es la quien deberá cubrir las cuotas de contribución, por lo que será el único responsable del riesgo o daño que cause en caso de no solventarlo.

Así se estipula en el artículo 88 de la LSS:

> El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al Instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía. El Instituto, se subrogará en los derechos de los derechohabientes y concederá las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior. En este caso, el patrón enterará al Instituto el importe de los capitales constitutivos. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, del trabajador de que se trate[385].

---

[383] IMSS, Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS, archivo en formato pdf, anexo A, Imss.gob.mx, consultado el 28 de abril del 2025
[384] idem
[385] LSS, articulo 88

De modo que durante la maternidad las mujeres trabajadoras cuentan con asistencia y control médico para su bienestar, asegurando sus derechos fundamentales a fin de que la relación de trabajo continue con la misma naturaleza, respetando los periodos de descanso y licencia de maternidad que otorgan los artículos de la LFT y la CPEUM.

3.3.2.4 Normativa Específica en Atención a la Salud Mental

En los EUM se publica por el DOF, el 7 de febrero de 1984[386], la ley General de la Salud (LGS) que en conformidad con el artículo 4 de la CPEUM donde se establecen los lineamientos base para el acceso a los servicios de salud y sus distintas modalidades de atención.

De acuerdo con el artículo 1 Bis, "*Se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"*[387]*.* Por lo que la salud es un estado que compete diferentes campos de carácter psicológico, biológico y ambiental, estas tres variables interactúan entre sí, para un buen desarrollo personal.

La LGS reconoce este derecho humano en su artículo 2, de la siguiente manera:

> El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades:
> I. El bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades;
> II. La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana;
> III. La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social;

---

[386] Cámara de diputados del h. Congreso de la Unión, Ley General de Salud, archivo en formato pdf, consultado el 27 de abril de 2025
[387] LGS, artículo 1

> IV. La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud[388].

De ahí que entendemos que la falta de enfermedad en una persona no es necesariamente buena salud, pues este término engloba los componentes físicos y mentales para el desarrollo eficaz de un sujeto, a fin de mejorar la calidad de vida y el funcionamiento individual que contribuya al desarrollo social, pues todas las interacciones que tenemos siendo ciudadanos de una nación que viven en colectividad con otros, contamos por la naturaleza intrínseca de nuestra composición social con factores de la economía, la política, el ambiente o incluso el clima que repercuten de formas distintas en la salud de las personas.

Sobre ello, es que los sectores de sanidad deberán velar todos estos ámbitos donde se desarrolla e interactúa el sujeto a derecho, por lo que se estipula de conformidad con el artículo 65:

> Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:
> I. Los programas para padres destinados a promover la atención materno-infantil;
> II. Las actividades recreativas, de esparcimiento y culturales destinadas a fortalecer el núcleo familiar y promover la salud física y mental de sus integrantes;
> III. La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas[389].

Siendo la maternidad una condición de riesgo dentro de los ámbitos especiales que la ley compete vigilar y proteger mediante las autoridades sanitarias, educativas y del sector laboral. Este compromiso de sanidad es crucial para asegurar el bienestar desde un enfoque privado, promover el cuidado de la madre y sus hijos por parte de los integrantes de la familia son responsabilidades compartidas que no deberían ser destinadas por cuestiones de estereotipos a un solo género. Si bien los programas de concientización para padres son de ayuda,

---

[388] LGS, articulo 2
[389] LGS, articulo 65

no lo es en su totalidad si se continúan contemplando límites en las licencias de paternidad.

La ley general de salud menciona aspectos generales sobre la atención y promoción del cuidado y la protección de la salud física y mental de acuerdo a los principios constitucionales, pero no se acata de forma profunda o especial a los riesgos psicosociales que corren las madres trabajadoras mexicanas, al contrario de forma general combate los estereotipos sociales por medio de programas de capacitación profesionales, difusión en campañas de comunicación y programas educativos, que incentiven la dignidad y los derechos humanos[390].

3.4 Análisis Comparativo Supranacional, Nacional y del Impacto Normativo en España, Chile y México

El conocimiento adquirido hasta el momento nos proporciona una visión más amplia con respecto a la estructura normativa de los tres países que pronunciamos. Además de que coinciden en la adopción de los principios universales al formar parte de los organismos de protección de los derechos humanos, en lo que respecta a nuestra investigación, ubicamos a la ONU, la OIT como las principales organizaciones internacionales para la promoción y protección de los Derechos Humanos.

Los 3 países que forman parte de nuestro objeto de estudio, han estado inscritos dentro de los 193 Estados actuales que conforman la Organización de las Naciones Unidas[391]; la RC es el primer país de los tres al reconocerse como miembro parte de la organización desde el 24 de octubre de 1945, los EUM es el segundo al constituirse como miembro parte desde el 7 de noviembre de 1945,

---

[390] LGS, articulo 73 ter

[391] Cfr. ONU, *La organización*, Naciones Unidas, en: *https://www.un.org/es/about-us*, consultado el 08 de mayo de 2025

mientras que RE se consolida como miembro de la asamblea general desde el 14 de diciembre de 1955[392].

De modo que el RE, la RC y los EUM han sido admitidos en diferente fecha, pero con las mismas recomendaciones del consejo de seguridad de la ONU, acatando los valores de paz, justicia, respeto, derechos humanos, tolerancia y solidaridad, consagrados por la Carta de las Naciones Unidas[393], documento que constituye los derechos y las obligaciones de los Estados Miembros, y además establece los órganos principales y procesos de las Naciones Unidas[394].

De acuerdo con el pensamiento de Antonio Gutiérrez[395], con el fin de la pandemia por COVID-19, la recuperación socioeconómica debe producirse sobre una base de equidad para todas las personas en particular los más pobres y grupos vulnerables[396]. Por lo que la importancia de sus ideales, tras ocupar el cargo como secretario general de las Naciones Unidas, simbolizan los principios de la organización con los pueblos mayormente desafortunados del mundo.

Así es que ubicamos el compromiso internacional que las 3 Naciones consolidad dentro de sus ideales, para atender la desventaja laboral, económica y de atención mental para las madres trabajadoras.

Sobre el margen internacional de los Derechos laborales, encontramos la importancia de la OIT que de acuerdo a los datos proporcionados por su página oficial en internet; la RC fue el primer país de los 3 en constituirse como miembro

---

[392] ONU, *Estados miembro*, consulta del enlace para los Estados miembros de: España, Chile y México, en: *https://www.un.org/es/about-us/member-states,* consultado el 07 de mayo de 2025 a las 18:51 horas

[393] ONU, La organización, Naciones unidas, en: *https://www.un.org/es/about-us*, consultado el 08 de mayo de 2025

[394] Cfr. ONU, *impacto académico*, Naciones unidas, en: *https://www.un.org/es/impacto-academico/carta-de-la-onu*, consultado el 08 de mayo de 2025

[395] Secretario General de las Naciones Unidas, Noveno ocupante del cargo, de Portugal, Asume el cargo el 1° de enero de 2017, El 18 de junio de 2021, Gutiérrez fue reelegido secretario general para un segundo mandato al frente de las Naciones Unidas, ONU, en: *https://www.un.org/es/about-us*, consultado el 08 de mayo de 2025

[396] Cfr. ONU, La organización, Naciones Unidas, en: *https://www.un.org/es/about-us*, consultado el 08 de mayo de 2025

de la OIT desde el año 1919[397]. Posteriormente,12 años más adelante los EUM se hacen miembro de la OIT desde el año de1931[398].

Luego entonces el RE, quien a diferencia de la RC y los EUM, tiene una forma distinta de gobierno y por ende su estructura normativa se rige diferente, al formar parte de las comunidades, es que comparte aspiraciones económicas y políticas dentro de la Unión Europea, que es el conjunto de paisas europeos para tratar asuntos para el desarrollo y bienestar de la ciudadanía, con el objetivo final de poder garantizar los aspecto económicos de los países que lo consolidad e impulsando las relaciones exteriores[399].

Es por esta razón que la Unión Europea (UE) contempla una estrecha alianza con la OIT desde el año de 1958, caracterizando a la UE como el mayor contribuyente del programa de cooperación para el desarrollo de la OIT, pues ambas organizaciones comparten la visión de que el progreso económico y social deben ir de la mano, esta alianza de la UE y la OIT impulsa iniciativas de gran impacto a nivel mundial, creando estrategias de apoyo para el trabajo decente y la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible[400].

Hasta aquí podemos entender que, aunque la comparativa entre los tres países expongan las notables diferencias de sus generalidades por las que se caracterizan como sociedades, mantienen una similitud en el compromiso de velar por el bienestar y desarrollo de la ciudadanía mediante sus ordenamientos jurídicos regionales.

Es por ello que, comparamos las descripciones sociodemográficas que cada uno de los países contempla, con el fin de encontrar la funcionalidad de cada una

---

[397] OIT, *Portal del país*, Chile, en: *https://www.ilo.org/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/chile*, consulta el 07 de mayo de 2025

[398] OIT, *Portal del país*, México, en: *https://www.ilo.org/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/México,* consultado el 07 de mayo de 2025

[399] Cfr. Ministerio de asuntos exteriores, unión europea y cooperación, *España y la Unión Europea* en: *https://www.exteriores.gob.es/es/PoliticaExterior/Paginas/EspanaUE.aspx*, consultado el 08 de mayo de 2025

[400] OIT, *Portal del país*, Unión Europea, en: *https://www.ilo.org/regions-and-countries/europe-and-central-asia/european-union-eu*, consultado el 07 de mayo de 2025

de sus estructuras normativas. Por tanto, podemos construir lo siguiente:

a) Noción Espacial: Dentro de los datos recabados para la construcción del marco sociodemográfico de los tres países, podemos destacar que la población en México es por mucho mayor que en el RE y la RC con poco menos de la mitad de totalidad de la población española, colocándose en el tercer lugar de los 3 países en cuanto al número de habitantes.

Sin embargo, nuestra comparativa no solo recae en el número de población total sino, en la calidad de vida de las personas y su participación económicamente activa, pudiendo distinguir que en los tres países predomina la cantidad de mujeres a diferencia de los hombres para el total de sus poblaciones.

Por cuanto, a las estadísticas consultadas para determinar la participación económicamente activa de sus habitantes en edad adulta para ejercer laboralmente, en México existe mayor rango de disparidad porcentual pues mientras que la participación de mujeres es representada por el 46%, la de hombres del 74.6%, lo que denomina la cantidad de 28.6 de diferencia en porcentajes.

Le sigue Chile con el 54% representado la participación de mujeres a diferencia del 72.5% de los hombres, diferenciándose con el 18.5 de diferencia. Al contrario, las estadísticas con menos disparidad de los 3 países es España, con el 47,1% de participación de mujeres y el 62,6% de participación de hombres, obtiene un 15,5 cantidad de diferencia en porcentajes.

Estos datos reflejan que la participación es distinta para las mujeres y en los tres países se distingue mayor vulnerabilidad para el caso de las mujeres que son madres, pues a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo para el sector de las madres que parte del esfuerzo diario que realizan tratan de conciliar sus deberes laborales con sus cargas familiares.

b) Marco constitucional: En los 3 países la igualdad de género y el derecho a la salud se encuentran reconocidos constitucionalmente, la diferencia que

podemos observar es la forma de inclusión que existe en el uso del lenguaje, pues mientras que en México y Chile aun diferencian el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en el RE refiere este derecho sobre todos sus gobernados.

c) Condiciones laborales: Podemos describir que las condiciones de trabajo son aquella forma en la que las personas trabajadoras pueden desenvolverse a diario, en especial el tiempo que emplean en su trabajo. La jornada laboral en los 3 países no podrán exceder las 40 horas semanales, ni hacer distinción alguna por razones de genero con respecto a sus contribuciones, pues en los 3 países se demarca a rango constitucional el derecho a una igualdad salarial, bajo el principio universal de derecho "*a trabajo igual corresponde un salario igual"*.

Sin embargo, en nuestra investigación reconocemos que el tiempo que se destina para atender los cuidados que conllevan las cargas familiares, es considerado como un trabajo no remunerado, en los 3 países observamos la preocupación de las mujeres en cuanto a su bienestar durante la maternidad.

Diferenciando que en México existe menor flexibilidad en cuanto a las jornadas laborales durante la lactancia, mientras que en la RC y el RE las condiciones contemplan este derecho responsabilizando a los empleadores e instituciones de crear los ambientes óptimos para su desarrollo, atendiendo las bajas por maternidad, el apoyo institucional, la conciliación y sobre la corresponsabilidad.

d) Normativa del trabajo: En cuanto a sus normativas especiales de regular las relaciones obrero patronales, encontramos la protección laboral durante la maternidad y la paternidad, donde los 3 países prohíben efectuar trabajos de riesgo durante la etapa de embarazo, pero diferencian principalmente el tiempo que conceden para las licencias de maternidad, paternidad en los EUM, el permiso parental en el RE y el descanso de maternidad, permiso de paternidad en la RC.

Pues, aunque los tres se conceden bajo los mismos propósitos de asegurar

la protección de la madre y de su bebé, tienen una gran diferencia pues en México a la madre le otorgan 12 semanas de licencia, al padre solo 5 días, pasa similar en la RC, pues el permiso de paternidad también es de 5 días, pero con excepción de que a la madre se le autorizan 18 semanas de descanso, que son 6 semanas de diferencia con las que se otorgan en los EUM. Un punto más que aclarar es que en Chile cabe la oportunidad de extender el mismo periodo que se concede a la madre para hacer uso del permiso por paternidad en caso del fallecimiento durante el parto o durante su recuperación, lo que para mí observar más allá de una cuestión equitativa, es el reconocimiento de una consecuencia probable que existe como riesgo para cualquier madre gestante.

Mientras que en el RE el permiso parental otorga 16 semanas para ambos progenitores y pone en disposición que puedan distribuirse este periodo por voluntad de los derechohabientes, otro punto es que al igual que en la RC también se contempla el supuesto en caso de fallecimiento no de la madre, pero si del bebé y este periodo no se verá reducido en caso de que así lo soliciten los progenitores. Lo que destaco como un periodo que contempla la reposición de su salud física y mental que experimenta el ser humano tras el conflicto emocional que significa una perdida, lo cual en México no se tiene contemplado.

e) Impacto normativo: Sobre el impacto a nivel mundial para el año 2024 el RE obtuvo una brecha de género del 79.7%[401]. Con ese porcentaje, podemos observar que las diferencias entre mujeres y hombres no son tan grandes si las comparamos con las cifras de los 3 países que analizados.

Por su parte para el mismo año, la RC tiene una brecha de género del 78.1%,[402] a pesar de que las condiciones laborales para las madres trabajadoras

---

[401] Expansión, *España - Índice Global de la Brecha de Género*, datos macro.com, España, 2024, en: *https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana*, consultado el 08 de mayo de 2025

[402] Expansión*, Chile - Índice Global de la Brecha de Género*, La brecha de género se estrecha en Chile, datos macro.com, Chile, 2024, en: *https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/chile,* consultado el 08 de mayo de 2025

resultan ser mayormente especializadas en la condición de desigualdad que atraviesan, no contrarrestan en su totalidad que las cargas familiares sean compartidas de forma igualitaria, pero si podemos observar que sus normativas contemplan mayor compromiso con las madres trabajadoras, al reconocer su estado de vulnerabilidad, la necesidad de horarios flexibles y la creación de espacios laborales en buenas condiciones óptimas para ejercer su derecho a la lactancia.

Posterior como tercer país que hemos comparado; en el mismo año 2024, en los EUM se obtuvo un puntaje de 76.8[403], lo que lo coloca en tercer lugar con respecto al impacto normativo frente a la comparativa del RE y de la RC.

Cierre del Tercer Capítulo del Marco Comparativo de los Sistemas Normativos en Materia del Derecho del Trabajo para las Condiciones Laborales de las Madres en el Reino de España, la Republica de Chile y los Estados Unidos Mexicanos

Para este momento de nuestra investigación hemos podido apreciar que a pesar de que en los EUM nos encontramos con una riqueza mayor de población y territorio, nuestra cultura y sociedad abraza costumbres que impiden generar un progreso igualitario para mujeres y hombres, además de que en la normativa mexicana no se utiliza un lenguaje incluyente que atienda por igual las responsabilidades parentales.

Tampoco se cuentan con normas especializadas en atención a las madres trabajadoras, si bien las condiciones laborales si atienden el estado de vulnerabilidad durante el embarazo pero no coadyuban en su totalidad con las cargas familiares, la falta de homologación de las licencias de maternidad y paternidad son dispares, lo que continua distinguiendo que las responsabilidades parentales solo las puede ejecutar la madre, la falta de horarios flexibles tampoco

---

[403] IMCO, *Índice Global de Brecha de Género 2024*, junio 2024, en: *https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/*, consulta el 08 de mayo de 2025

auxilian a conciliar la vida privada y pública de las trabajadoras.

Si bien en los EUM al igual que en el RE y la RC se contemplan principios de igualdad de género y justicia social, aún hace falta atender condiciones especializadas para la creación de normas más equitativas a fin de que las madres trabajadoras, alcancen mejor calidad de vida.

Un ejemplo lo ubicamos en Chile, donde se atiende particularmente los ambientes laborales o en España que incorpora de manera igualitaria a las personas trabajadoras con cargas familiares, sin hacer alguna distinción normativa.

Otro punto a distinguir es que el RE contempla en su normativa regional mayor amplitud en las condiciones laborales de las madres trabajadoras con respecto a la igualdad de género, pues ha logrado involucrar los sectores femeninos y masculinos en las responsabilidades parentales, sus licencias de cuidado son concedidas de manera igualitaria y el vocabulario que utilizan sus normas es incluyente, pues refiere como personas trabajadoras o personas con cargas familiares a ambos sexos, generalizando las consideraciones y responsabilidades para todos los ciudadanos y no solo para un sector en particular.

Lo que es de gran ayuda para contrarrestar las desigualdades de género existentes en la participación de la economía, el mundo laboral, la política y el acceso a la educación de mujeres y hombres.

CUARTO CAPITULO DE LA FORMULACIÓN DE PROPUESTAS EN ATENCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO IV

FORMULACIÓN DE PROPUESTAS EN ATENCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN

SUMARIO: INTRODUCCIÓN, 4.1. Problemática que repercute en la salud mental de las Madres trabajadoras por falta de condiciones laborales más equitativas en México, 4.2 Lineamientos para la Formulación de Propuestas, 4.2.1 Ámbito de Concientización social, 4.2.1.1 Visualización de la triple jornada laboral que cubren las Madres Trabajadoras, 4.2.1.2, Promover acciones equitativas para lograr alcanzar una igualdad de género en las responsabilidades de la vida privada (cuidados del hogar y la crianza) 4.2.1.3 Priorización del autocuidado, 4.2.1.4 Necesidad de Auxilio Profesional en las Diversas Áreas de la Salud, 4.2.2 Ámbito Legal Interno, 4.2.2.1 Homologar el Permiso de Paternidad y el Permiso de Maternidad en la Ley Federal del Trabajo, 4.2.2.2 Permisos de Lactancia para Padres Trabajadores, 4.3 Obligación de cuidados subsidiados por parte del Estado Mexicano, 4.4 Conclusiones

INTRODUCCIÓN

En nuestro cuarto capítulo se establecen nuestras propuestas y conclusiones con respecto al análisis adquirido en la presente investigación. Toda vez que, hasta este punto, hemos desarrollado nuestro razonamiento bajo los lineamientos metodológicos deductivos de investigación; en el primer punto planteamos nuestro problema de investigación, reconociendo las características de vulnerabilidad que atraviesa nuestro sujeto protegido, a fin de justificar las propuestas de solución.

En concordancia con el objetivo de nuestro cuarto capítulo, la propuesta de solución debe estar dirigida en atención a las condiciones laborales que puedan prevenir los riesgos psicosociales y enfermedades mentales que padecen las

madres trabajadoras con cargas familiares y que sobreviven a una triple jornada laboral, para servir como orientación oportuna en la creación y/o reforma normativa dentro de los ordenamientos legales en materia del derecho del trabajo.

Nuestra investigación ha llegado a diferenciar que el compromiso adquirido de las cargas familiares se ve condicionado por razones de género, visibilizando que, por estereotipos generados de una cultura machista se limita una adecuada conciliación de la vida pública y privada de las madres trabajadoras tendiendo a padecer enfermedades y trastornos mentales por la falta de condiciones laborales más flexibles e inclusivas lo que afecta en su desarrollo profesional, familiar y bienestar personal.

Consideramos que para logar la pretendida igualdad sustantiva es necesario mejorar la calidad de vida de las madres trabajadoras, lo que vuelve imprescindible reconocer el papel tan importante que desempeñan dentro de la familia, por lo que, buscamos un avance sustantivo en el ámbito legal que traigan como efecto la conciliación de la vida pública y privada, para ello, se hace preciso articular estas propuestas en torno a dos aspectos fundamentales: uno, dirigido especialmente al papel que desempeña la madre trabajadora en sociedad, y otro, contemplando la atención normativa que se puede otorgar basada en los lineamientos de las condiciones laborales y las que desempeñan dentro de las familias mexicanas.

4.1 Problemática que Repercute en la Salud Mental de las Madres Trabajadoras por Falta de Condiciones Laborales más Equitativas en México

Tenemos presente que la república mexicana se suscribe como parte del Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer desde el 17 de julio de 1980[404], atribuyendo de este modo, una obligación como todos los países que forman parte, para implementar el uso de políticas públicas que fortalezcan la paz y la seguridad de las personas mediante la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres.

En México la inequidad, discriminación y la violencia en contra las mujeres son situaciones que forman parte de la realidad social,[405] que tristemente se han continuado ejerciendo durante generaciones lo que termina por apreciarse normalizadas las diferentes conductas de violencia hacia las mujeres por causa de una cultura machista, misma que se ha reconocido categóricamente perjudicial a nivel internacional.

De acuerdo con los criterios emitidos por la CIDH en la sentencia del 16 de noviembre de 2009, sobre el caso *Gonzales y otras* contra México, se realizó un análisis sistemático sobre la violencia basada en género en el que estimo el siguiente señalamiento estructural:

> 129. El Estado señaló que los homicidios "tienen causas diversas, con diferentes autores, en circunstancias muy distintas y con patrones criminales diferenciados, pero se encuentran influenciados por una cultura de discriminación contra la mujer". Según el Estado, uno de los factores estructurales que ha motivado situaciones de violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez es la modificación de los roles familiares que generó la

---

[404] CNDH, *Entra en vigor la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),* México, en*: https://www.cndh.org.mx/noticia/entra-en-vigor-la-convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion*, consultado el 11 de septiembre de 2025

[405] Moctezuma Navarro, David, Narro Robles, José, Orozco Hernández, Lourdes, "La mujer en México: Inequidad, Pobreza y Violencia", Revista mexicana de ciencias sociales, UNAM, Año LIX. Num.220, enero- abril 2014, en: *v59n220a5.pdf (scielo.org.mx)*

> vida laboral de las mujeres. El Estado explicó que desde 1965 empezó en Ciudad Juárez el desarrollo de la industria maquiladora, el cual se intensificó en 1993 con el Tratado de Libre Comercio con América del Norte. Señaló que, al dar preferencia a la contratación de mujeres, las maquiladoras causaron cambios en la vida laboral de éstas, lo cual impactó también su vida familiar porque "los roles tradicionales empezaron a modificarse, al ser ahora la mujer la proveedora del hogar". Esto, según el Estado, llevó a conflictos al interior de las familias porque la mujer empezó a tener la imagen de ser más competitiva e independiente económicamente. Además, el Estado citó el Informe del CEDAW para señalar que "este cambio social en los papeles de las mujeres no ha sido acompañado de un cambio en las actitudes y las mentalidades tradicionales -el cariz patriarcal- manteniéndose una visión estereotipada de los papeles sociales de hombres y mujeres.[406]

Considerando la gravedad del problema podemos observar un fenómeno complejo en cuanto a la aceptación de los roles tradicionales que han llevado a las mujeres a ocuparse en las responsabilidades del hogar y cuidados familiares, por el contrario, los hombres desatienden estas responsabilidades privadas para desarrollarse en el ámbito público. Catalogando al país mexicano bajo una cultura de discriminación contra la mujer al tener una concepción errónea basada en la creencia de pertenecer a un género inferior.

Esta corriente machista, ha influenciado en el pensamiento y comportamiento estructural de los grupos sociales, volviéndose aceptada por el Estado, de modo que consideramos atender estas inconsistencias discriminatorias, por medio de una exigencia racional y de presión política, a fin de que México logre posicionarse a nivel internacional como una nación que procura la equidad de género mediante el combate a la disparidad. Para ello, es preciso advertir los principales problemas que aquejan a las mujeres y en particular los que dificultan y bloquean su desarrollo y bienestar vinculados con el ámbito laboral.

Como ya lo hemos advertido en el desarrollo de nuestra investigación, sobre

---

[406] Sentencia caso algodonero, corte interamericana de derechos humanos caso González y otras, "campo algodonero" vs. México sentencia de 16 de noviembre de 2009, argumento número 129, archivo en formato pdf.

los factores de discriminación por razones de género, la mujer tiene una condición de acceso menor que los hombres frente a mejores oportunidades de empleo, lo que conlleva a afectar su posicionamiento profesional dentro del mercado laboral y competencia económica, para asegurar las condiciones mínimas de una sana existencia. Este tipo de necesidades básicas se complican cuando una mujer materna y tiene bajo su responsabilidad la carga de cuidados de sus hijos.

De acuerdo con los datos recaudados en nuestro capitulo dos, este cuadro de vulnerabilidad empeora más aún, si distinguimos a los grupos de mujeres que se mantienen económicamente activas y maternan, esta situación se deduce del análisis del índice que registra el Instituto Mexicano para la Competitividad a partir de los datos obtenidos de la ENOE del INEGI, en dónde se señala que 7 de cada 10 mujeres que trabajan son madres; haciendo patente que más de la mitad de estas madres mexicanas recurren a empleos dentro de la informalidad laboral.

Lo que nosotras traducimos como un cuadro de vulnerabilidad laboral frente a despidos y enfermedades, ya que estos trabajos no cuentan con contratos de empleos seguros, prestaciones laborales ni protección social.

De lo anterior advertimos que las madres tienen que enfrentar peores condiciones laborales, al contrario de las mujeres que no maternan, visualizándose como un grupo vulnerable dentro de la unidad económica en la que desempeñan su labor, puesto que se ven forzadas a aceptar la informalidad y con ello, un acceso nulo a la seguridad social y demás prestaciones laborales como son un salario justo, vacaciones, cuidados maternos, etc.

La desventaja económica y laboral que atraviesan las madres trabajadoras es una cuestión que el Estado debe resolver, pues esta vulnerabilidad dificulta y en algunos casos impide conciliar su vida laboral con la vida familiar, privando a las mujeres del ejercicio de una vida pública en la que no solo se incluye el aspecto laboral sino la participación política y ciudadana a plenitud. Al respecto la doctora en derecho e investigadora Brenda Tufiño Gómez menciona que:

> Durante la maternidad, la mujer en automático renuncia a sus

> actividades públicas que pudiera encontrase desarrollando para cambiar al ámbito privado, es decir, al cuidado de la casa y de los hijos; mientras que el hombre como el sujeto proveedor de los bienes de la familia continúa desenvolviéndose en un espacio de lo público, dejando las mayores cargas familiares a la mujer[407]

Esta inequidad de género afecta la distribución de trabajo entre hombres y mujeres, por los estereotipos sociales que se han asignado a cada género y que desde nuestro ordenamiento legal se continúa adjudicando a ellas las responsabilidades de maternar, administrar y cuidar del hogar, tal es así, que la LFT en su título quinto denominado: *trabajo de las mujeres*[408] y conformado por diez artículos, tiene como intención velar por la salud y cuidados de la maternidad beneficiando de prestaciones sociales a las madres trabajadoras.

Sin embargo, desde una perspectiva de género podemos descubrir que esta disposición entraña un sistema en dónde el cuidado y responsabilidad de los hijos es solo una tarea de las mujeres, lo que vuelve intangible la igualdad sustantiva a la que tenemos derecho hombres y mujeres.

Dicho lo anterior, estas condicionantes terminan contribuyendo a la existencia de barreras laborales invisibles como lo son las metáforas sociales descritas por el techo de cristal, el suelo pegajoso y la losa de hormigón que acaban por limitar a la madre trabajadora en determinados puestos y trabajos que más allá de ser aspiraciones personales, son tomados por que les permiten tener un poco de conciliación, lo que genera afectaciones a su salud mental, ya que la crianza no es cuantificable y causa una carga diaria extra.

Al respecto en México 19.5% de las mujeres y el 10.7% de los hombres en

---

[407]Tufiño Gómez, Brenda, López Pérez, Emmanuel, "*La disparidad de género en las TIC en la educación: una forma de violencia presente y futura de los derechos sociales*", e-Revista internacional de la protección social, 2020, Vol.V1, pag.280, consultado en: *https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/issue/view/991/275*

[408] Ley federal del trabajo, titulo quinto, trabajo de las mujeres, p 52 consultado en: *Ley Federal del Trabajo (diputados.gob.mx)*

edad de trabajar padecen depresión[409] uno de los principales problemas de salud mental diagnosticado en los trabajadores, como pueden ser también, el agotamiento, la ansiedad e incluso el suicidio que surgen tras una mala organización laboral, en consonancia con las cargas de trabajo excesivas, la falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros, acoso psicológico y sexual, comunicación ineficaz, precariedad laboral, etc.[410]

Así mismo, de acuerdo con datos recabados en el año 2019 de la plataforma *Cuéntame* del INEGI, siete de cada diez mujeres trabajadoras sufren de ansiedad o depresión, hecha esta salvedad, se revelaron que 56% de los trabajadores de empresas que acceden a solicitar ayuda en la plataforma de salud mental son mujeres y de ellas el 53% presentan ansiedad, 21% son atendidas por depresión, 4% por signos de estrés y 2% por duelos de pérdida[411].

Estos datos han mantenido una notable brecha entre mujeres y hombres durante los últimos 5 años al mes de julio de 2025, siendo el informe más reciente a la fecha generado por INEGI, el cual indica que la población femenina vive con mayores niveles de preocupación, depresión y ansiedad, representando un estado de ánimo depresivo de 16.2% de mujeres, en contraste con 8.9% de los hombres que reconoció esta situación[412].

De acuerdo como lo expusimos anteriormente, entre las mujeres, causa mayor impacto a las que son madres ya que deja a estas trabajadoras vulnerables ante la exposición de riesgos psicosociales, propiciados en consecuencia al doble

---

[409] Juárez, Blanca "Depresión y trabajo, un desafío que también atañe a las empresas (y con urgencia)" *El economista*, México, 13 de enero de 2023, consultado en: *Depresión y trabajo, un desafío que también atañe a las empresas (y con urgencia) (eleconomista.com.mx)*

[410] *Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, "Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo" Investigación 2022-2025 en: Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)* consultado el 25 de febrero de 2024

[411] Cfr. Idc online "70% de las mujeres trabajadoras con ansiedad y depresión" en*: 70% de las mujeres trabajadoras con ansiedad y depresión | IDC (idconline.mx)* consultado el 05 de marzo de 2024

[412] Cfr. López Castro, Fernanda, Mujeres en México tienen menor bienestar emocional que los hombres, revela el INEGI: viven con mayor nivel de ansiedad y depresión, Infobae, 27 de agosto de 2025, México, en: *https://www.infobae.com/mexico/2025/08/27/mujeres-en-mexico-tienen-menor-bienestar-emocional-que-los-hombres-revela-el-inegi-viven-con-mayor-nivel-de-ansiedad-y-depresion/*, consultado el 25 de septiembre de 2025

rol que se les ha impuesto en sociedad, aquella losa de hormigón que por la sobrecarga de trabajo en el ámbito doméstico se vuelve una carga pesada y difícil de aguantar, mismos que afectan negativamente a la salud y bienestar para alcanzar la tan deseada conciliación laboral-familiar que desencadenan tensión, estrés, ansiedad y potencializan a sufrir daños físicos y emocionales.

Sirva de ejemplo, mencionar un estudio científico hecho por la maestra Pérez Ramos, sobre la incapacidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral desde una perspectiva de género, que se llevó a cabo en Jalisco, Nayarit, a 928 trabajadores de los cuales 51% eran hombres y 47% mujeres para diferenciar quienes presentaban síntomas somáticos que impiden conciliar su vida familiar con la vida laboral, las escalas psicométricas mostraron mayor índice en la incapacidad para conciliar en madres trabajadoras, pues concluye que *las consecuencias de la doble carga para las mujeres pueden verse en la salud mental, ya que como se observa, es este grupo el que se ve más perjudicado en cuanto esta variable*[413]*.*

Según las estadísticas y estudios mencionados, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede impactar aún más, a las madres trabajadoras en su salud mental, lo que las califica como un grupo vulnerable frente a múltiples responsabilidades integradas por varios sectores asignados a su género y condición.

Por lo que la OMS reconoce que *las causas y necesidades de la salud mental son intersectoriales*[414]*,* de manera que las políticas destinadas en atender y mejorar la salud mental deberán abordar todos los posibles sectores, ésto con el fin de cumplir con el compromiso que la OMS y la OIT han emitido ya que su objetivo es *apoyar, proteger y promover la prevención de los riesgos a la salud mental en el*

---

413 Pérez Ramos, Sara Paola "*Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género", revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores, año VIII, Edición especial,* febrero 2021, p.15, en: *2007-7890-dilemas-8-spe1-00015.pdf (scielo.org.mx)*

414 *OMS, "Informe mundial sobre la salud mental: transforma la salud mental para todos. Panorama general" capitulo 5 fundamentos para el cambio, p.6, en: 9789240051966-spa.pdf (who.int)*

trabajo[415]*.*

4.2 Lineamientos para la Formulación de Propuestas

Una vez expuesta la problemática a la que atiende nuestra investigación analizamos que nuestras propuestas de solución deben atenderse con una perspectiva feminista en dos contextos: desde un plano del comportamiento social y para la construcción de normas más flexibles y equitativas que competen a los derechos laborales de las madres trabajadoras.

Generamos nuestra postura en razón al análisis generado por el contexto histórico, en el que se ha privilegiado al hombre en distintas categorías, pero especialmente profundizamos las que conciernen en temas sobre la construcción de normas que mejor organizan la vida laboral de las personas trabajadoras, logrando observar cómo los sesgos de género invisibilizan las afectaciones y trastornos mentales que pueden llegar a generarse por la falta de condiciones conciliatorias para las mujeres que maternan.

Una de las características que predominan en México con relación a la injusticia de estas prácticas provocadas como violencia simbólica de género, es la inclinación de las cargas familiares y del cuidado del hogar hacia las mujeres, ya que es común ver, sentir y vivir dentro de las familias mexicanas la forma de autoridad patriarcal, lo que en consecuencia limita el desarrollo y competencia laboral de las mujeres.

Una vez que ubicamos que las madres al estar delimitadas al cumplimiento del trabajo doméstico/familiar y que además cuentan con una jornada laboral

---

[415] Organización mundial de la salud, "La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo" comunicado de prensa, 28 de septiembre de 2022, Ginebra, en: La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo (who.int)

remunerada, son principalmente ellas quienes dentro de una familia se ven mayormente afectadas por un deterioro en su salud mental y por ende física.

Si bien, en México como mujeres contamos con la libertad individual de maternar, también tenemos reconocidos por parte del estado y de los organismos internacionales a los que México forma parte, los derechos a la salud, al trabajo y a un ambiente sano, siendo derechos de carácter social que el estado tiene la obligación de proveer y proteger.

Por lo que, aunque la maternidad es voluntaria, el estado debe adecuar sus recursos, instituciones y legislaciones en favor de proporcionar medidas efectivas que sensibilicen los argumentos con respecto al tema de violencia simbólica por razones de género que impacta negativamente el derecho a la salud de las madres trabajadoras.

Sobre estas afectaciones, de acuerdo con un estudio realizado por la OMS en 2023 el 75% de los mexicanos económicamente activos, padecen síntomas de estrés laboral o *burnout*[416], cifra que coloca a México en el primer lugar a nivel mundial, superando a países que se reconocen por ser grandes potencias como China y Estado Unidos[417].

Es por eso que, dentro de este apartado, se busca visibilizar los factores clave para un adecuado bienestar dentro del entorno laboral y por consecuencia mayor producción de riqueza. Teniendo en cuenta un estudio titulado *Estrés laboral*

---

[416] Es un síndrome que hace referencia al agotamiento derivado de la carga laboral y se relaciona con el ámbito emocional, como consecuencia de realizar mucho trabajo en poco tiempo o por tener que realizar tareas que generan angustia y sensaciones de culpa al sentir que no son realizadas correctamente. Se caracteriza por ineficiencia, fatiga e indiferencia laboral. Se ha observado que se presenta con mayor frecuencia en mujeres de 30 a 50 años. Cfr. Secretaria de salud, *Síndrome de Fatiga Crónica y Síndrome de "Burnout"*, Gobierno de México, 28 de agosto de 2015, en: *https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout,* consultado el 18 de septiembre de 2025

[417] Cfr. Tenahua, Angelica, *"La nueva pandemia": México es primer lugar en estrés laboral a nivel mundial*, Milenio, Puebla, 12 de noviembre de 2024, en: *https://www.milenio.com/ciencia-y-salud/estres-laboral-pandemia-mexico-experto-upaep,* consultado el 18 de septiembre de 2025

en México donde se señala que el 60% de los trabajadores en México ha padecido estrés o ansiedad en algún momento, mientras que el 23% los sufre diariamente y al diferenciar por sexo, las mujeres son las personas trabajadoras que más padecen de estrés laboral con una representación del 65%[418], distinguiéndose por ser más propensas que los hombres a experimentar los síntomas de afecciones en su salud mental, mismos que empeoran progresivamente sino se atienden a tiempo.

Al respecto Patricia Lozano detalla tres etapas sintomáticas la primera es por cansancio o agotamiento emocional, cuando la persona se encuentra sin ganas y desmotivada, la segunda etapa se caracteriza por la despersonalización, donde se construye una defensa inconsciente para protegerse de la impotencia, indefinición, frustración y de los conflictos y esta se manifiesta en una desconexión o robotización en el trabajo, y en la tercera etapa surge el abandono del desarrollo personal, cuando se pierde el valor del trabajo propio, lo cual lleva a tomar un mínimo esfuerzo en las actividades encomendadas[419], es decir, se hacen las cosas por el simple hecho de que se tienen que hacer o porque son remuneradas, lo que provoca aislamiento, se trabaja más lento y surge el desinterés.

Considerando que existen medidas de sobrevivencia como la automedicación, porque no se soporta la situación y cuando llega el colapso, en el peor de los casos se presentan cuadros psiquiátricos y/o el suicidio. Por estas razones hemos dirigido que nuestras recomendaciones deben ser atendidas desde un aspecto social y un aspecto normativo, pues el brindar apoyo y contención emocional hacia las madres trabajadoras es una responsabilidad colectiva y debe tratarse desde estos dos aspectos.

---

[418]Cfr. Ojeda, Jeffrey Alan, *México, el país número uno con más estrés laboral: OMS*, 29 de mayo de 2023, en: *https://newsweekespanol.com/2023/05/29/mexico-el-pais-numero-con-mas-estres-laboral-oms,* consultado el 18 de septiembre de 2025

[419] Cfr. Revista Global, México: alarmantes cifras de estrés laboral, UNAM, 30 de abril de 2023, México, en: *https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/,* consultado el 18 de septiembre de 2025

Como referíamos anteriormente, nuestras propuestas reconocen que esta situación le concierne al Estado, tras adoptar los principios y compromisos internacionales de proteger la salud, el trabajo digno, proporcionar los medios adecuados como mínimo vital para el bienestar de su población e implementar las políticas necesarias para erradicar la discriminación y violencia en contra de la mujer.

Por lo que resultan ser aspectos que requieren ser evaluados social y jurídicamente para que nuestras normas se adhieran a la realidad social, con el objetivo de que el sujeto protegido en la presente investigación, pueda tener una sana organización de su tiempo y permita gestionar una adecuada conciliación de la carga familiar con las responsabilidades laborales a fin de mejorar su calidad de vida.

4.2.1 Ámbito de Concientización Social

Hasta este punto hemos recabado y analizado las estadísticas necesarias que atienden a nuestro planteamiento del problema, logrando observar que las madres trabajadoras sobreviven a un estado de estrés[420], ansiedad[421] y/o

[420] De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, define como estrés "Un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil" Cfr. Nava Jiménez, Cinthia Margarita, et, at y otros, *Nivel de depresión, ansiedad y estrés en madres trabajadoras con hijos menores de 6 años,* Revista Mexicana de Salud y Cuidado Ambiental, Vol. 1, pág. 3 de 10, diciembre de 2024, en: *https://revmexicanadesaludyca.uat.edu.mx/index.php/Saludycuidadoambiental/article/view/5/10,* consultado el 01 de octubre de 2025

[421] De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, "la ansiedad se caracteriza por la presencia de un temor y preocupación desmedidos, acompañados de trastornos en el comportamiento relacionado. Estos síntomas son lo suficientemente intensos como para causar una angustia significativa o una limitación funcional. Estos trastornos pueden manifestarse en diversas formas, incluyendo el trastorno de ansiedad generalizada, el trastorno de pánico, el trastorno de ansiedad social y el trastorno de ansiedad de separación, que involucra un miedo desproporcionado o ansiedad al separarse de personas con quienes se tiene un vínculo emocional profundo, entre otros", Cfr. Nava Jiménez, Cinthia Margarita, et, at y otros, *Nivel de depresión, ansiedad y estrés en madres*

depresión[422], estimulados por la desproporción de responsabilidades o inadecuada distribución de tareas impuestas por roles de género.

En suma, son incentivadas por el cumplimiento de una triple jornada laboral[423]; el trabajo remunerado, la administración del hogar, el cuidado y atención de los niños, puesto que asumiendo el rol como madres se ven en la necesidad de combinar las tareas domésticas con actividades laborales.

Lo que conlleva a que su salud mental se ponga en riesgo, aunque muchas veces estos riesgos pueden pasar desapercibidos para nuestra sociedad, debido a que se ignoran las características que identifican la presencia de factores discriminatorios.

Entre estos factores, los fenómenos sociales que podemos observar cómo barreras laborales son el *techo de cristal*[424], el *suelo pegajoso*[425] y la *losa de*

---

trabajadoras con hijos menores de 6 años, Revista Mexicana de Salud y Cuidado Ambiental, Vol. 1, pág. 4 de 10, diciembre de 2024, en: *https://revmexicanadesaludyca.uat.edu.mx/index.php/Saludycuidadoambiental/article/view/5/10*, consultado el 01 de octubre de 2025

[422] De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, "La depresión es una condición que puede presentarse en cualquier individuo, caracterizada por alteraciones persistentes que duran más de dos semanas en el estado de ánimo, comportamiento, sentimientos y pensamiento. Los síntomas comunes incluyen tristeza profunda, llanto inexplicable, falta de interés en actividades previamente disfrutadas y autopercepciones negativas tales como sentirse inútil o sin esperanza". Cfr. Nava Jiménez, Cinthia Margarita, et, at y otros, *Nivel de depresión, ansiedad y estrés en madres trabajadoras con hijos menores de 6 años*, Revista Mexicana de Salud y Cuidado Ambiental, Vol. 1, pág. 2 de 10, diciembre de 2024, en: *https://revmexicanadesaludyca.uat.edu.mx/index.php/Saludycuidadoambiental/article/view/5/10,* consultado el 01 de octubre de 2025

[423] En la página 45 de la presente investigación hacemos referencia a la definición de una triple jornada laboral que emplea una madre trabajadora

[424] De acuerdo con Fátima Masse el techo de cristal "Es el conjunto de normas implícitas en las organizaciones que obstaculiza el acceso a las mujeres a puestos de alta dirección pese a que no existen códigos explícitos que las limiten y que aun así provocan su estancamiento profesional; dicho fenómeno es provocado por los estereotipos de género", Cfr. Grimaldo, Ana, Expansión Mujeres, *5 conceptos que debemos conocer (y erradicar) para acabar con la desigualdad*, 31 de mayo de 2022, en: *https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2022/05/31/desigualdad-de-genero-5-conceptos-que-debemos-erradicar*, consultado el 01 de octubre de 2025

[425] De acuerdo con Carrasquer Oto el suelo pegajoso hace referencia a la "estructura de empleos de baja calificación y bajos salarios que tiende a ofrecer un patrón de movilidad ocupacional estructural sexuado en que predominan la inmovilidad o la movilidad descendente". Carrasquer Oto, Pilar, *El*

hormigón[426], que por políticas patriarcales limitan a las mujeres llegar a ocupar puestos directivos y mejor remunerados, ya que se continúa dirigiendo las cargas familiares hacia a las mujeres, mismas que van mermando el soporte mental y la capacidad de organización para lograr conciliar las exigencias que presiden de su vida privada con su vida laboral.

De modo que se puedan abordar las características de desventaja que atraviesan las madres trabajadoras, sensibilizando a la comunidad mexicana, por medio de la identificación de micromachismos que logren desmontar prejuicios, sesgos de género y roles impuestos en el hogar, la escuela y el trabajo, por medio de políticas con perspectiva de género que armonicen una sociedad más igualitaria en cuanto a los roles impuestos con el objetivo de poder atender la necesidad de protección a la salud mental de las madres trabajadoras.

Es probable que a través de la construcción de conciencia en la población mexicana se mantenga una postura equitativa en la que se trasmita la idea de que un trato justo no siempre significa un trato idéntico, sino que se deben considerar las diferentes necesidades y circunstancias que atraviesan las personas para lograr una igualdad real.

Teniendo en cuenta que la importancia del papel fundamental que una madre ejerce en favor de la trayectoria vital de un ser humano al mantenerse presente desde el momento de su concepción, nacimiento, niñez, hasta en el proceso de educación y la formación adulta de las personas. Esta labor humana sostiene los engranes funcionales de una sociedad, como el crecimiento poblacional, económico

---

suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España, Revista Internacional de Sociología, Pag.4 de 27, España, diciembre 2023, en: *http://orcid.org/0000-0001-6865-4789,* consultado el 02 de octubre de 20225

[426] De acuerdo con Laura Sagnier la losa de hormigón “Es la sobrecarga que experimentan muchas mujeres en su ámbito doméstico y que impacta de manera negativa en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, pues son ellas las que dedican mayor tiempo al cuidado del hogar y de las personas a cargo”. Tufiño Gómez, Brenda, Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La pesada losa de hormigón de las mujeres trabajadoras del Estado de Morelos*, La jornada, 18 de abril de 2023, en: *https://www.lajornadamorelos.mx/opinion/la-pesada-losa-de-hormigon-de-las-mujeres-trabajadoras-del-estado-de-morelos/,* consultado el 01 de octubre de 2025

y de desarrollo que tiene un estado es gracias a cada una de las personas que trabajan y lo conforman. Por lo que es fundamental promover normas sociales en diferentes ámbitos que competan a las familias, la educación y la esfera del trabajo remunerado que guíen una corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

A continuación, detallamos las recomendaciones sobre formas y/o medios de reconocimiento, promoción, autocuidado y asistencia que se deben priorizar para el bienestar mental de las madres trabajadoras, a fin de contrarrestar las violencias simbólicas que se han visto normalizadas por tratos de discriminación o desigualdad sexada.

4.2.1.1 Visualización de la Triple Jornada Laboral que Cubren las Madres Trabajadoras

En la composición del tejido social, las madres somos la primera institución de protección y cuidado que el ser humano obtiene, teniendo en cuenta que la gestación de un embarazo es la primera etapa en el proceso vital del desarrollo y formación física humana, por lo que una mujer embarazada requiere cuidados especiales en el ámbito de su salud, como en un ambiente laboral, donde no haya que levantar empujar grandes pesos que puedan producir un desbalance o incluso estar de pie durante largo tiempo, podría ser perjudicial.

En México durante este periodo las madres trabajadoras que se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia no deben desempeñar labores insalubres o que puedan representar un peligro inminente que ponga en riesgo la salud física y mental de la madre o de su bebé. Además, durante este periodo se debe mantener su salario íntegro más prestaciones y derechos como cualquier otra persona trabajadora.

Sin embargo, las madres trabajadoras desde una esfera laboral no pueden ser consideradas como otra persona trabajadora común, debido a la composición de características naturales de vulneración en su estado, nuestras razones van más allá de sus funciones biológicas, pues predominan riesgos sociales y estereotipos culturales.

Por lo que proteger su salud mental y física requiere que se adopten medidas especiales, como lo planteaba al inicio, las madres son las primeras educadoras de la humanidad, ya que desde que un bebé nace, se asume la responsabilidad de nutrirlo y cuidarlo, de enseñarle valores esenciales para una sana convivencia y desarrollo personal, proporcionarle estabilidad emocional y conforme va creciendo, se toman decisiones y responsabilidades que requiere un desarrollo cognitivo, me refiero al ámbito académico y recreativo, todas estas como necesidades que buscan forjar adecuadamente a un adulto competente.

De modo que el principal trabajo que adopta una madre se basa en proporcionar a sus hijos la satisfacción de sus diferentes necesidades. Este trabajo no es remunerado y no debería recaer solo en responsabilidades de ella, sino que se debería contar con una red de apoyo segura, la cual involucra la presencia de las instituciones y políticas de un Estado, la corresponsabilidad en familia y a la fuente de ingresos donde las madres trabajadoras se encuentran inscritas.

Contar con una formación segura habilita un futuro funcional, un mayor desarrollo social y proporciona bases mayormente igualitarias, bajo la misma idea, reforzamos el pensamiento proporcionado por la Dra. Tufiño Brenda:

> La atención temprana, el cuidado proporcionado por la madre, el padre o ambos influyen en la formación de vínculos seguros, habilidades sociales, capacidades cognitivas y emocionales, y en la construcción de una base sólida para el aprendizaje futuro, dando como resultado personas que se integran a la sociedad con bases más seguros. Por su parte reconocer a la crianza como una responsabilidad social, que debe ser compartida entre los progenitores o cuidadores contribuye sin lugar a duda a promover la igualdad de género en los temas de cuidado. Esto puede conducir a una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, fortaleciendo los lazos familiares y promoviendo relaciones más

igualitarias[427].

De modo que sostenemos nuestro raciocinio en que todas las actividades relacionadas con los cuidados influyen significativamente en el desarrollo individual del ser humano, moldeando la identidad, los valores y las habilidades sociales de los niños, niñas y adolescentes en formación. En consecuencia, puede afectar de forma negativa o positiva en su bienestar individual y su contribución a la sociedad, ya que esta influencia es tan profunda que moldea la personalidad y el carácter del niño, niña u adolescente en formación.

Sin embargo, este ideal igualitario para hacer frente a las cargas familiares, se encuentra muy alejado de nuestra realidad actual, ya que, en México, la mayoría de las mujeres consideran que la maternidad pone en riesgo su crecimiento profesional, pues la disponibilidad disminuye el tiempo suficiente que se requiere para un cargo ejecutivo. Y, al mismo tiempo, se presentan mayores obstáculos para escalar en la estructura jerárquica que caracteriza el mercado laboral, por lo que terminan asumiendo puestos de trabajo más precarios que permitan conciliar su vida privada con su vida pública.

Este modo de supervivencia y resistencia es la forma de vida que una madre trabajadora enfrenta al encontrarse realizando una triple jornada laboral, porque el cuidado, educación, y protección de sus hijos va más allá de un sacrificio humano aceptado por amor, si no, que representa un desgaste físico y mental al igual que cualquier otro trabajo que pudiera estar desempeñando una persona para generar ingresos económicos.

Además de que se asume esta responsabilidad, también debe desempeñar el cumplimiento de una segunda jornada de trabajo, esforzándose por contar con el

---

[427] Tufiño Gómez, Brenda, *Prestación universal por crianza: un abordaje desde la perspectiva del derecho social familiar*, Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, volumen 12, número 2, junio de 2024, pag.16, archivo en formato pdf, descargable en: *https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1439*, consultado el 18 de octubre de 2025

tiempo suficiente para realizar las tareas domésticas y cuidados del hogar para una buena función de su seno familiar, como asistir diariamente en la limpieza de la vestimenta, el calzado, artículos personales, la compra, administración y preparación de los alimentos, incluyendo las compras, acciones de mantenimiento, así como planificar las fechas importantes y de actividades cotidianas que resultan ser necesarias para el buen funcionamiento del hogar, incluyendo el bienestar de quienes conforman la familia.

Logrando identificar las tres jornadas laborales del siguiente modo:

FIGURA 1: TRIPLE JORNADA LABORAL DE LAS MADRES TRABAJADORAS

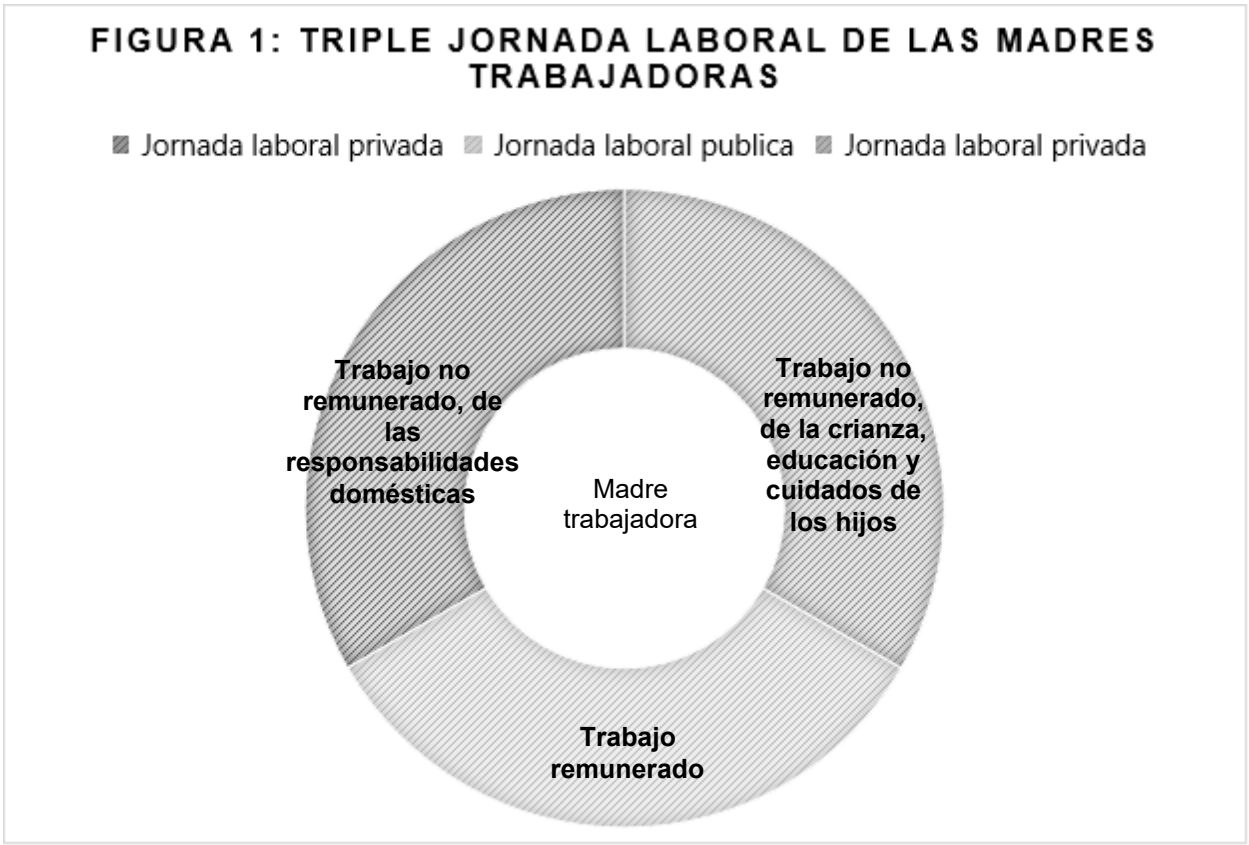


Figura 1 “Triple Jornada Laboral de las madres trabajadoras”, Darlene Maria Funes Bailón

Por consiguiente, la triple jornada laboral es el periodo de las horas que una madre le dedica a su carga laboral publica (trabajo remunerado), a las tareas domésticas y a la administración de las tareas escolares y/o distintos tipos de atención que requieren los hijos (trabajos no remunerados), los cuales, evidentemente de cada una de estas actividades implican una carga mental destinada para buscar solventar una adecuada administración del tiempo suficiente que permita poder cubrir con las demandas que implica el mejor posible cumplimiento de las obligaciones en las tres jornadas, lo que podemos definir hasta este punto, como una sobrecarga de trabajo.

De modo que, al encontrarse identificadas por esta situación de sobrecarga, las madres trabajadoras están siendo expuestas a un deterioro desproporcional en su salud física y mental por cuestiones de género.

Es en este punto donde nos confiere reflexionar si esta disparidad promovida por una tradición de roles de género, es una forma de abandono por parte del Estado y de la sociedad a la situación proclive que atraviesan las madres para la distribución de las tareas de limpieza, cuidado, atención y educación de los NNA (niñas, niños y adolescentes), si es así, este escenario se convierte en un signo de violencia que repercute en su salud personal.

De acuerdo con la definición de violencia psicológica que proporciona la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en su artículo 6 fracción I describe:

> I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales

> conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio[428]

Por lo que la falta de un pronunciamiento dentro del ordenamiento jurídico en materia laboral, se comprende como una omisión de atención y de abandono por parte del Estado. Reconociendo estas acciones como modalidades de violencia psicológica en la LGAMVLV, que pueden presentarse en los ámbitos profesionales, laborales y familiares de las madres trabajadoras.

Al respecto las doctoras en derecho Mendizábal Bermúdez y Tufiño Gómez reconocen que existen violaciones de genero contenidas en los ordenamientos del orden jurídico nacional que requieren ser analizadas desde una perspectiva de género:

> Estas violaciones en muchos casos se deben a que diversos ordenamientos aun contienen un trato diferenciado reconociendo y perpetuando las diferencias entre hombres y mujeres, justificando desigualdades en función del género, imponiendo restricciones y limitaciones.[429]

Ya que la construcción de la sociedad y del ordenamiento legal mexicano determinan de manera inconsciente y en su lenguaje formal que las madres son las responsables de la crianza, educación, el cuidado y las labores domésticas, a pesar de que eso signifique para ellas, el renunciar o posponer aspiraciones personales.

En consecuencia, confrontamos la importancia de visibilizar el trabajo que las madres mexicanas aportan para el bienestar de las familias, porque si ellas responden a las obligaciones de su vida privada, el Estado también debe responder

---

[428] Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, articulo 6.I
[429] Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Tufiño Gómez, Brenda, Derecho Social Familiar, Editorial Porrúa, pág. 55, México, 2024.

por medio de políticas públicas que identifiquen los roles de genero para brindar asistencia a los cuadros discriminatorios y de violencia que se perpetúan en contra de las mujeres. Además de adecuar una mayor flexibilidad en la normatividad laboral en cuanto al cumplimiento de jornadas rígidas, para que coadyuben a aliviar la carga estricta e inflexible en los casos de cuidados de la crianza de NNA.

Este cambio solo se reafirma si se tiene la conciencia suficiente de que las acciones impuestas por subordinación abusiva de un sistema patriarcal pueden causar sesgos reparatorios si no se eliminan principalmente los roles impuestos por género.

4.2.1.2 Promover Acciones Equitativas para Lograr Alcanzar una Igualdad de Género en las Responsabilidades de la Vida Privada (Cuidados del Hogar y la Crianza)

Primeramente, para lograr alcanzar una igualdad sustantiva pronunciaremos los principales factores de atención que la Convención Belem do Para (CBDP) utiliza para rendir informes relativos a las obligaciones básicas de los Estados partes, que de conformidad con el artículo 2 de la Convención indica como obligaciones de los Estados el deber de *respetar, proteger y hacer efectivos los derechos de la mujer a la no discriminación y al disfrute de la igualdad de iure* y *de facto*[430].

Mostrando que el alcance de esas obligaciones se atiende en relación con la presencia de violencia promovida por razones de género, misma que se puede identificar en base con la siguiente descripción:

> 10. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada

[430] CBDP, articulo 2

> de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados. En toda su labor, el Comité ha dejado claro que esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la Convención[431].

De modo que la acción de promover una igualdad de roles implica desafiar el conocimiento sesgado por factores propios de un entorno social, como la costumbre, creencias religiosas, educación impuesta, comentarios sexistas que perpetúan estereotipos y prejuicios basados en el sexo, sugiriendo que el género femenino es inferior, limitado de ese modo, asumir un rol específico que puede llevar a la toma de decisiones irracionales.

Por lo que conocer los testimonios de las diferentes experiencias sobre el papel que desempeñan las mujeres en nuestra sociedad actual es un aporte fundamental para comprender los retos reales que afrontamos como sociedad. Esto es posible mediante un análisis crítico de los procesos de investigación, la reformulación de teorías y la participación activa de los grupos tradicionalmente excluidos. La meta es transformar las estructuras de poder que han invisibilizado a las mujeres y contribuir a un conocimiento más completo y justo.

Algunos de las medidas fundamentales para desafiar los estereotipos de genero desde un plano educativo se ubican en las siguientes atenciones:

- Es necesario que desde la infancia se incorpore el principio de igualdad, en cuanto a los roles que se perpetúan dentro de los hogares y las escuelas

[431] CEDAW, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, II Alcance, num.10, pag.4 de 22, archivo en formato pdf, descargable en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11, consultado el 25 de octubre de 2025

- Fomentar acciones que promuevan una corresponsabilidad parental en las tareas domésticas y de cuidado
- Utilizar un lenguaje inclusivo en medios públicos y dentro de los ordenamientos legales que permita la incorporación de padres y madres como personas trabajadoras dentro de la vida pública y privada.

Estas promociones podrán verse posibles si se abre la oportunidad de auxilio dentro de los ordenamientos legales para que exista una presencia para el cumplimiento de las obligaciones familiares y del ámbito doméstico de las personas trabajadoras mayormente inclusiva, que no destine por de *facto*[432] a las madres trabajadoras una sobrecarga de labores, ya que como sociedad actual tanto hombres como mujeres tienen presencia dentro del mercado laboral y deberes económicos de sus hogares, por lo que dejar a un lado la desigualdad de carga mental en sus vidas privadas impide la participación igualitaria de *iure*[433].

4.2.1.3 Priorización del Autocuidado

La OMS define que el autocuidado es la capacidad que tienen las personas, las familias y las comunidades para promover, prevenir enfermedades y mantener la salud haciendo frente con o sin el apoyo de un trabajador o asistente de la salud[434]. Por lo que su práctica beneficia la salud física y mental de las personas

[432] RAE, locución latina que se utiliza para referir literalmente un hecho, sin que tenga un reconocimiento jurídico
[433] RAE, locución latina que se utiliza para referir literalmente un reconocimiento jurídico, legalmente reconocido
[434] Organización Mundial de la Salud, Autocuidado para la salud y el bienestar, 1 de mayo de 2024, en: *https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/self-care-for-health-and-well-being*, consultado el 30 de octubre de 2025

coadyubando a reducir el estrés, aumentar la energía, mejorar la productividad y levanta la autoestima.

Ahora bien, la realidad es que, para mantener los hábitos de cuidado personal, solo es posible si existe oportunidad de priorizar el ejercicio de hábitos saludables, si se destina un tiempo suficiente para incluir aspectos de cuidado como lo es una buena nutrición, el tiempo ininterrumpido de sueño, realización de ejercicio físico y del descanso. Siendo hábitos que proporcionan un estado físico y mental saludable y que coadyuvan a aportar una suficiente energía para lograr hacer frente de forma idónea a las exigencias de una vida pública y privada.

No obstante, la brecha de genero con relación al tiempo disponible para los cuidados personales también se origina en razón a la sobrecarga desproporcional. De acuerdo con los datos recabados por la ENUT en el mes de agosto de 2025, refiere que las mujeres en promedio destinaron 9.4 horas más a la semana que los hombres al cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años, y más de 5.3 horas en cuidados a personas con alguna enfermedad o discapacidad, sumando a ello, el tiempo destinado al trabajo doméstico, de cuidados y voluntario donde las mujeres dedicaron en promedio 39.7 horas mientras que los hombres,18.2 horas, reflejando una brecha de 21.5 horas a la semana[435].

En consecuencia, podemos referir que las mujeres mexicanas dedican más de la mitad de su tiempo en trabajos y actividades no remuneradas en contraste con los hombres que dedican una tercera parte de su tiempo.

Sobre este tema, el estudio del “Impacto de la enfermedad crónica en mujeres mayores cuidadoras” del 2024, que realiza la Plataforma de Organizaciones

---

[435] INEGI, *Las mujeres dedicaron 66.8 % del tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y los hombres, 33.2 %,* Encuesta Nacional sobre el Uso del tiempo, pág. 1 de 8, archivo en formato pdf, consultado el 31 de octubre de 2025

de Pacientes en Madrid[436], muestra un análisis exhaustivo sobre la desigualdad en roles de cuidado y su impacto en la salud de las mujeres, destacando lo siguiente:

> Las mujeres cuidadoras dedican un 40% de su tiempo a tareas domésticas, además de los cuidados personales, ampliando su alcance a redes familiares más extensas. Esto contrasta con los hombres, quienes limitan sus cuidados al núcleo inmediato, reflejando desigualdades de género en la distribución de responsabilidades [437].

Lo que nos deja observar una limitante para la priorización del autocuidado, ya que no es por una falta de fuerza o debilidad que caracterice al género femenino, sino que la falta de tiempo para sí mismas, conjunta con una afectación en la salud mental intensifican el sentimiento de insatisfacción con la vida que se lleva y su desempeño en diferentes ámbitos.

Este estudio a pesar de que analiza categorías interseccionales para describir como las mujeres de mayor edad y con enfermedades crónicas que son cuidadoras están más insatisfechas con su vida, tiene relevancia con nuestro tema ya que atribuye que su estado de vulneración se potencializa por la condición de cuidadoras a cargo, describiendo encontrarse frecuentemente con sentimientos de cansancio o fatiga, problemas del sueño, apatía, tristeza, malestar psicológico y ansiedad[438].

---

[436] Cfr. Plataformas de organizaciones de pacientes, *Las desigualdades en roles de cuidado y salud y su impacto en la salud requieren de políticas sanitarias con perspectiva de género*, en: *https://plataformadepacientes.org/las-desigualdades-en-roles-de-cuidado-y-salud-y-su-impacto-en-la-salud-requieren-de-politicas-sanitarias-con-perspectiva-de-genero/*, 5 de diciembre de 2024 consultado el 31 de octubre de 2025

[437] Plataformas de organizaciones de pacientes, Las desigualdades en roles de cuidado y salud y su impacto en la salud requieren de políticas sanitarias con perspectiva de género, en: https://plataformadepacientes.org/las-desigualdades-en-roles-de-cuidado-y-salud-y-su-impacto-en-la-salud-requieren-de-politicas-sanitarias-con-perspectiva-de-genero/, 5 de diciembre de 2024 consultado el 31 de octubre de 2025

[438] Cfr.idem.

Por lo que consideramos a esta situación, un resultado desfavorable de un modelo social que no protege completamente a las madres, ya que durante la practica laboral remunerada se les exige encontrarse bien, ser productivas en los ámbitos de sus hogares, plantas laborales y estar disponibles todo el tiempo sin respetar su derecho al descanso, que de conformidad con el artículo 24 de la DUDH: *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*[439].

De acuerdo con Pérez Amorós los descansos se garantizan en: vacaciones, días de asuntos propios, libranzas[440], descanso diario y semanal, permisos, incapacidades... Asimismo, se respetan la intimidad y el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar[441]. De la misma forma, este derecho auxilia a que se respete la intimidad de las personas y a ejercer el derecho a la conciliación de la vida pública que es la jornada laboral remunerada y la vida privada perteneciente al ámbito familiar.

De modo que podemos determinar que existe una relación intrínseca entre el trabajo y el descanso ya que ambas determinan consecuencias positivas o negativas en la salud física de las personas trabajadoras y como hemos defendido a lo largo de nuestra investigación, el bienestar es el estado adecuado de salud física, mental y social de una persona.

El propósito sobre la priorización del autocuidado, no solo recae de forma independiente en cada persona, sino que también en el deber del Estado de brindar

---

[439] DUDH, articulo 24

[440] Según la RAE, la libranza es una orden de pago que se da, ordinariamente por carta, contra alguien que tiene fondos a disposición de quien la expide, la cual, cuando es a la orden, equivale a la letra de cambio. Por lo que la libranza funge como mecanismo de pago en el cual un deudor, trabajador, autoriza a su empleador que le descuente de su nómina un monto de dinero destinado a cubrir una obligación de pago o crédito adquirido con otra entidad.

[441] Pérez Amorós, Francisco, *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital*, Revista del instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. vol. 14, núm. 45, junio de 2020, pag.272, archivo en formato pdf

orientación sobre las directrices que pueden beneficiar esta práctica. Abordando los programas y servicios de salud en entornos mayormente desfavorables donde se presentan mayores desafíos, como en comunidades del estado de Guerrero, que se muestra uno de los porcentajes más altos de síntomas de depresión de la República Mexicana[442].

No obstante, el contenido de prevención y atención es pertinente para todos los entornos debido que es crucial ofrecer formación específica en medidas y/o formas de autocuidados, gestión del tiempo y estrategias para equilibrar el cuidado de las madres trabajadoras y el de su núcleo familiar.

Al aplicar estas recomendaciones, los Estados pueden adaptarlas a sus contextos locales, que logren generarse tomando en cuenta las condiciones económicas, los servicios y establecimientos de salud disponibles para una adecuada atención de padecimientos en la de salud mental.

4.2.1.4 Necesidad de Auxilio Profesional en las Diversas Áreas de la Salud

La intención del auxilio profesional la hemos planteado en la idea de un servicio de asistencia que cubra la necesidad de proteger la salud mental de las madres trabajadoras que por factores psicosociales se encuentran mayormente expuestas a padecer enfermedades que repercuten en su salud mental, como lo es el estrés, la ansiedad y la depresión.

---

[442] Las proporciones de población con síntomas de depresión asciende a 15.4%; sin embargo, entre las mujeres la proporción es un tanto más alto, alcanzando 19.5% con síntomas depresivos… a nivel de entidades federativas los porcentajes más altos de síntomas de depresión los presentan las poblaciones adultas de Guerrero, Cfr. INEGI, Comunicado núm. 772/21, Presenta INEGI resultados de la primera encuesta nacional de bienestar autorreportado (ENBIARE), 14 de diciembre 2021, pag.17 de 26, archivo en formato pdf, consultado el 01 de noviembre de 2025

Siguiendo el respaldo de las normas internacionales del trabajo y acorde al compromiso ratificado por México, se debe tomar en consideración lo establecido por el artículo 6 del convenio número 156 de la OIT:

> Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas[443].

Por lo tanto, basándonos en el anterior, es de suma importancia reubicar que la atención pública que el Estado otorga para las madres trabajadoras se extienda más allá de gestos simbólicos dirigidos a la maternidad, como lo han representado en un día festivo. Sobre este tema Martínez Paola, nos describe como cada 6 de mayo es celebrado el día de la salud perinatal, también conocido como el día mundial de la salud mental materna, esta fecha más allá del aspecto simbólico es una invitación urgente de alzar la voz sobre la problemática de atención que históricamente ha sido minimizado[444], ya que refiere:

> Cuando hablamos de salud mental perinatal, nos referimos al bienestar emocional, psicológico y social de la mujer desde que empieza a planear un embarazo, durante toda la gestación y hasta el primer año después del parto. Este período … puede estar acompañado de emociones intensas,

---

[443] OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares número 156, articulo 6, en: *https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301*, consultado el 02 de noviembre de 2025

[444] Cfr. Martínez, Paola, Salud mental en madres en el periodo perinatal: cuídate hoy, Dra. Paola Martínez Psiquiatría Perinatal y General, 6 de mayo de 2025, en: *https://drapaolamartinezpsiquiatra.com/salud-mental-en-madres-en-el-periodo-perinatal/*, consultado el 01 de noviembre de 2025

> desequilibrios hormonales y situaciones personales o sociales que aumentan el riesgo de desarrollar malestares mentales.
>
> Desde mi práctica como psiquiatra, he visto cómo muchas mujeres pasan por alto su salud emocional durante el embarazo. La atención médica suele enfocarse únicamente en lo físico: los controles obstétricos, las ecografías, el peso, la presión arterial… pero muy pocas veces se nos pregunta cómo nos sentimos realmente. Y eso tiene consecuencias[445].

De modo que la alteración emocional que llega a generar una madre durante el periodo de embarazo y las características de vulneración intrínsecas en su condición, pasan de cierta forma desapercibidas, pues las formas de atención y control que se proporcionan en la LFT para las madres trabajadoras se enfocan más en su bienestar físico, pasando desapercibidas las que repercuten en su salud mental, mismas que al no ser detectadas y tratadas a tiempo, pueden interferir directamente en el vínculo de la madre con su hijo.

Al tratarse de un tema de salud como un derecho fundamental, su auxilio de atención profesional desde un área clínica debe manifestarse también en medidas legislativas que reconozcan y respalden la importancia vital de su labor.

Nuestra propuesta de atención incluye garantizar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, proporcionar servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad, estableciendo redes de apoyo que auxilien para aliviar la carga emocional y financiera que conlleva la crianza de los NNA, además, también se debe abordar las disparidades sistémicas que enfrentan las mujeres en términos de acceso a la atención psicológica, médica y de violencia de género.

Todos estos problemas están intrínsecamente interconectados con la experiencia de ser madre y no pueden ser ignorados si queremos construir una sociedad más equitativa y justa para las personas con cargas familiares, reconocer la importancia de la atención psicológica a las madres trabajadoras no es solo una

---

[445] idem

cuestión de justicia social, sino de utilidad para progresar en el ámbito legal interno, que incorpore una protección al bienestar de las madres, beneficiara en un futuro la condición y formación de sus hijas e hijos, siendo una inversión futura para un bien común como sociedad.

4.2.2 Ámbito Legal Interno

Toda vez que nuestra hipótesis de investigación refiere a favor de incentivar políticas públicas que promuevan la equidad laboral, así como de la necesidad jurídica de implementar legislación específica para el derecho del trabajo en México.

Creemos que es necesario fortalecer el marco normativo que compete a las condiciones de trabajo y aplicarlo de acuerdo al enfoque principal de nuestra investigación sobre la promoción de corresponsabilidad familiar y de igualdad en oportunidades para las personas trabajadoras.

De acuerdo con las recomendaciones hechas por el marco internacional en temas de adecuación y formación de las legislaciones internas de los Estados parte, la CEDAW pronuncia en el numeral 29 de la Recomendación general número 35:

> 29. El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas legislativas:
>
> …
>
> d) Examinar las leyes y políticas neutrales en cuanto al género para asegurarse de que no crean o perpetúan las desigualdades existentes y derogarlas o modificarlas si lo hacen[446].

---

[446]CEDAW, *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*, IV. Recomendaciones, A. Medidas legislativas, num.29 d, pag.14 de 22, archivo en formato pdf, descargable en: *https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11*, consultado el 25 de octubre de 2025

De modo que se deben adherir los principios rectores de igualdad y no discriminación como medidas especiales en nuestros ordenamientos legales que perpetúan designar las cargas de cuidados familiares hacia las madres trabajadoras y deslindar a los hombres de los deberes de la vida privada, imposibilitando que se contemplen los mismos derechos y obligaciones para ambos progenitores.

Por lo que de acuerdo con la CEDAW se recomienda que los Estados parte apliquen medidas legislativas que prevengan circunstancias discriminatorias en razón de sexo, de la siguiente manera:

> 30. El Comité recomienda que los Estados partes apliquen las siguientes medidas preventivas:
>
> a) Adoptar y aplicar medidas legislativas y otras medidas preventivas adecuadas para abordar las causas subyacentes de la violencia por razón de género contra la mujer, en particular las actitudes patriarcales y los estereotipos, la desigualdad en la familia y el incumplimiento o la denegación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer, y promover el empoderamiento, la capacidad de acción y las opiniones de las mujeres[447]

Por consecuencia se deberán acatar medidas preventivas dentro de las normas que alimentan los estereotipos de género, generando un impacto violento en contra de la integridad personal y los derechos a la salud que repercuten en la calidad de vida de las madres trabajadoras.

Esta adecuación solo es posible si se promueven jornadas de trabajo más flexibles que contemplen una igualdad salarial para las personas trabajadoras con cargas familiares que garantice cumplir efectivamente los permisos de licencias de

---

[447] CEDAW, *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19*, IV. Recomendaciones, B. prevención, num.30 a, pag.14 de 22, archivo en formato pdf, descargable en: *https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11*, consultado el 25 de octubre de 2025

maternidad y paternidad, siendo crucial para implementar políticas parentales, que fomenten una cultura laboral a favor de la conciliación entre la vida privada y pública de las madres trabajadoras, por medio de las siguientes reformas.

4.2.2.1 Homologar el Permiso de Paternidad y el Permiso de Maternidad en la Ley Federal del Trabajo

Existen investigaciones relacionadas con el tema de salud y bienestar de los bebés, donde se ha abordado que la presencia emocional y física de ambos padres durante los primeros años de vida de un ser humano es crucial para su desarrollo cognitivo, emocional y social, de este modo, asociamos los beneficios que genera el ejercicio efectivo de permisos laborales destinados para el cuidado de los hijos.

Sobre este tema, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) funge como una agencia internacional de la ONU. Desde su creación en 1946 tuvo el objeto de brindar ayuda urgente a los NNA víctimas de las guerras, por lo que en 1950 amplió su mandato para abordar también las necesidades a largo plazo de la niñez y las mujeres en países en desarrollo que se encuentran en desventaja, enfocándose en promover los derechos y el bienestar de los NNA en el mundo[448].

De acuerdo con las recomendaciones para ejercer una paternidad activa de la UNICEF, es necesario compartir las corresponsabilidades de las tareas de cuidado, de crianza y domésticas con la madre[449]. La presencia paterna dentro de la vida privada es posible si se predestina tiempo de crianza en la LFT sin que pueda afectar al padre trabajador los aspectos de la esfera pública, como sus retribuciones económicas, desempeño y jornada laboral.

---

[448] Cfr. UNICEF, *UNICEF en el mundo*, México, en: *https://www.unicef.org/mexico/conoce-unicef*, consultado el 30 de octubre de 2025

[449] Cfr. UNICEF, Guía de Paternidad Activa para Padres, Chile, 2014, archivo en formato pdf, consultado el 30 de octubre de 2025

Sobre la disparidad que promueve la LFT en proporción al tiempo de permisos paternales con los maternales, en su artículo 170 destina que las madres trabajadoras gozaran del siguiente derecho laboral:

> 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. 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.[450]

Otorgando el permiso de 12 semanas en total y con la posibilidad de extenderse hasta 2 semanas más después del parto, otorgando en total 14 semanas en caso de que el bebé naciera con alguna condición de discapacidad. Lamentablemente, en el artículo 170 de la LFT, se ha utilizado erróneamente el término “Disfrute de descanso”, lo cual resulta inapropiado al considerar que la maternidad no constituye un esfuerzo vital, invisibilizando la importancia del trabajo privado no remunerado.

A pesar de ser madre es una responsabilidad adquirida de manera voluntaria, se requiere un permiso laboral, que le permita contar con la posibilidad de apartarse a las nuevas responsabilidades que implica el bienestar de un nuevo ser humano,

[450] Ley Federal del Trabajo, articulo 170

contribuyendo con un bien común social. Situación que repercute en las habilidades físicas de una madre debido a aspectos biológicos y emocionales que imposibilitan continuar con un pleno ejercicio de sus labores públicas, por lo que más allá de un derecho al descanso, consideramos que es el disfrute de un periodo que permita a las mujeres recuperarse física y emocionalmente para sus labores públicas.

Sin embargo, al considerar que los cuidados de los NNA son una contribución social[451], deberán contar con el auxilio de un permiso por maternidad, siendo considerado como el derecho de una madre trabajadora para ausentarse durante un tiempo suficiente que no ponga en riesgo los beneficios de su seguridad social y económica que proporcionan su ejercicio laboral, pudiendo readaptarse a sus actividades laborales después de cumplir con el periodo proporcionado como permiso por maternidad.

A diferencia de los permiso paternales, el acceso a la libertad de adquirir las responsabilidades familiares, presentan cierta desventaja, ya que consideramos que otorgar cinco días a los padres trabajadores es una acción que perpetua la disparidad de genero para el ámbito público y privado, de modo que repercute en la distribución de tareas familiares y del hogar destinadas al género femenino, siendo una situación que buscamos contrarrestar mediante la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en el artículo 132 fracción XXVII Bis de la LFT, quedando del siguiente modo:

Tabla 2. **De la propuesta de reforma para la homologación de permisos de paternidad y maternidad en la LFT**

[451] Ruiz Serrano, Carmen Gabriela, Académica de la Escuela Nacional del Trabajo Social, UNAM, expone: “Debemos dejar de considerar que el cuidado de niñas y niños es un tema exclusivo (de los padres) y entender que es una responsabilidad social, tienen que ser cobijados por todo un clan y todas y todos tenemos una responsabilidad en ello…” Nota en: Boletín UNAM, 10 octubre de 2024 en: *https://coordinaciongenero.unam.mx/2024/10/el-cuidado-de-las-ninas-es-responsabilidad-social/*, consultado el 31 de octubre de 2025

Propuesta de Reforma al Artículo 132, fracción XXVII Bis de la LFT	
LFT	Propuesta
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: … 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; …	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: … XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **doce semanas** 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; …

Tabla 2 de la propuesta de reforma para la homologación de permisos de paternidad y maternidad, hecho por Darlene Maria Funes Bailón

Nuestra propuesta se construye a favor de incluir el principio de igualdad en las responsabilidades parentales reconociendo que la crianza conjunta fortalece el vínculo de apego y seguridad de los bebés y sirviendo como un modelo para la socialización y la gestión de las emociones.

El posparto de una madre no pide distancia, pide presencia, auxilio y ayuda con las implicaciones de salud y cuidado que demanda el bienestar de un recién nacido, al respecto la Dra. Tufiño Gómez comparte:

> La licencia de paternidad debe ser concedida a los padres, independientemente de la licencia de maternidad. Aunque el padre no la

necesita para su recuperación física, se considera esencial para cuidar de la salud de la madre y establecer vínculos afectivos con el recién nacido[452]

Esta colaboración también ayuda a reducir el estrés parental, promueve un desarrollo físico y nutricional óptimo para que el bebé necesita, presentándose como un compromiso adquirido de manera voluntaria que no debe cargar con la obligación solo una persona de manera unilateral, ya que se requiere de una red de apoyo para poder llevarla a cabo de forma equitativa.

En vista de que son claras las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, el permiso por maternidad se encuentra dirigido a la recuperación física de las madres trabajadoras, por el contrario, aunque el padre no padece ningún proceso biológico por el nacimiento de un bebé, si requieren que sea reconocido el mismo tiempo de permiso para ausentarse del ejercicio laboral y establecer un contacto y convivencia dentro de la familia.

De tal forma que el permiso laboral por paternidad es indispensable para dedicar tiempo y atención a las necesidades que un bebé requiere, sin dejar a un lado el apoyo de manera emocional y en las actividades físicas que la madre no logre realizar por si sola, ya que las primeras etapas de la crianza, ayudan a conectar y crear vínculos de afecto.

4.2.2.2 Permisos de Lactancia para Padres Trabajadores

Para poder alcanzar una igualdad de género en las cargas familiares y del hogar, es necesario permitir un ejercicio adecuado de la corresponsabilidad

---

[452] Tufiño Gómez, Brenda, *la homologación de las licencias de paternidad y maternidad en méxico: un imperativo para reducir la losa de hormigón*, 19 de febrero de 2024, revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v.2, pag.5 de 12, archivo en formato pdf, en: *https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62*, consultado el 31 de octubre de 2025

masculina por medio de las medidas especiales que se toman en un ambiente laboral a favor de la maternidad y la salud del bebé. Nos referimos a que exista una organización compartida entre progenitores, sin que el esfuerzo recaiga en una sola persona.

En vista que los permisos de lactancia en México solamente son otorgados a nivel federal para las madres trabajadoras de acuerdo con el artículo 170 de la LFT fracción IV, donde se describe que tienen derecho a dos reposos extraordinarios por día para alimentar a sus bebés en un ambiente adecuado que designe su planta laboral o pudiendo reducir una hora de su jornada común de trabajo durante un periodo máximo de seis meses[453].

Estas medidas especiales donde la persona empleadora se ve obligada de acuerdo a la ley federal, de proporcionar un espacio higiénico, privado y seguro para que las madres trabajadoras durante el período de lactancia puedan amamantar o extraerse a sí mismas una porción de leche materna según sea su necesidad, dentro de su jornada laboral, se ven alineadas de conformidad con el convenio 156 de la OIT en su artículo 5, donde se recomienda:

> Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:
>
> B) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Sin embargo, al designar esta condición familiar solo a las madres trabajadoras invisibiliza el sufrimiento que llegan a padecer, lo que retrasa la búsqueda de ayuda y refuerza la idea de que pedir un apoyo es un signo de

[453] Cfr. LFT, articulo 170, fracción IV

debilidad, ya que habrá que reconocer, que no todas las madres trabajadoras ejercen una lactancia materna exclusiva (LME).

Conforme a la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) del 2022 el 33.6% de los bebés de menos de seis meses recibió LME, mientras que el 27.2% de niñas y niños de 24 meses fue alimentado con fórmula comercial infantil (FCI)[454]. A pesar de los grandes beneficios que la LME genera en el sistema inmunológico del bebé, las causas por las que una madre trabajadora decide renunciar a ejercer LME, según la UNICEF, es porque en su mayoría esto ocurre debido a que en sus espacios de trabajo no hay las condiciones o recursos para que puedan seguir con esta práctica dentro de sus entornos laborales y vergonzosamente las cifras revelan que solo el 24% de las empresas otorgaba prestaciones de apoyo a la lactancia materna conforme a la LFT y solo el 17.3% de ellas cuenta con una sala de lactancia digna e higiénica[455].

Pese a que la OMS reconoce que la lactancia materna funge como un pilar fundamental para la salud, el desarrollo y la equidad a lo largo de la vida[456], la falta de oportunidades laborales no brinda una conciliación real entre las exigencias de la vida privada y la vida pública, por lo que la magnitud del problema intensifica de prioridad de atención.

Sobre esta interposición laboral para llevar a cabo una LME, un estudio hecho en España, sobre las principales causas del abandono de la LME en zona urbana,[457]

---

[454] Cfr. Instituto de Salud para el Bienestar, *Lactancia materna*, Gobierno de México, 01 de agosto de 2023, consultado el 02 de noviembre de 2025

[455] Cfr. UNICEF, Impulsando la Lactancia Materna en madres trabajadoras, 10 de agosto de 2022, en: *https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/impulsando-la-lactancia-materna-en-madres-trabajadoras*, consultado el 02 de noviembre de 2025

[456]Cfr. OMS, Invierte en la lactancia materna, invierte en el futuro, 2025, en: *https://www.who.int/campaigns/world-breastfeeding-week/2025*, consultado el 02 de noviembre de 2025

[457] Cfr. Ruiz Poyato, Pablo, Martínez Galiano, Juan Miguel, *Causas del abandono de la lactancia materna exclusiva en una zona básica urbana*, en: *https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2014000200004*, consultado el 02 de noviembre de 2025

hecho en el año 2014, mucho antes de que se autorizaran los permisos de lactancia de manera igualitaria para ambos progenitores[458], una gran mayoría de las madres trabajadoras abandonaron la lactancia materna exclusiva antes cuatro meses debido principalmente a la hipogalactia[459], la ganancia escasa de peso del bebe y la vuelta de la madre al trabajo.

Es entonces donde ubicamos una más de las inconsistencias de atención y omisión por parte de las facultades que tiene el Estado para proteger los derechos fundamentales de las madres y en consecuencia de las infancias, omisión que de cierta forma invisibiliza los factores que promueven una violencia jerárquica en contra de las necesidades básicas de salud que las madres trabajadoras requieren atender para el bienestar en su calidad de vida.

Esta situación, que ya se encuentra regulada y fundamentada dentro de la LFT, no causa una efectividad completa, por lo que encontramos dos problemas; el primero que el Estado no está accionando de alguna manera para su exigencia y/o promoción, y el segundo que la persona empleadora no genera las facilidades prescritas por la ley, es entonces que se genera la necesidad de una red de apoyo familiar que brinde soporte y acompañamiento para lograr auxiliar en la alimentación y nutrición de los bebés de las madres trabajadoras.

Si bien, las diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres son únicas y marcan la diferencia sobre la forma en que se efectúa el cumplimiento del deber de nutrición para sus progenitores, la realidad es que las madres trabajadoras son en su mayoría las mujeres que renuncian a una LME, por motivos de la exigencia y rigidez de las jornadas laborales, además de no contar con un espacio saludable para poder efectuar una LME.

---

[458] Consultar en las pag.147 y 148

[459] Es un trastorno multifactorial que provoca un estado de escasa producción de leche materna, que no permite obtener un suministro de leche adecuado para satisfacer en exclusiva las necesidades nutricionales del bebé.

De modo que, si el objetivo es que el sector de personas trabajadoras contribuya de manera igualitaria con las cargas familiares, se deberá otorgar el permiso de lactancia para padres trabajadores, que, por condiciones de falta de protocolos de atención, este gremio en su mayoría opta por alimentar con FCI o practicar una lactancia mixta para que sus bebés puedan ser alimentados los primeros seis meses de vida. Dando apertura a nuestra propuesta de integración en la LFT del siguiente modo:

Tabla 3: De la propuesta de reforma para el reconocimiento del permiso de lactancia para padres trabajadores en la LFT

Propuesta de reforma al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo	
LFT	Propuesta

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: … (Antecedente) Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: IV.- En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, 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 periodo señalado.	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: … **XXVII Ter. Conceder a los padres trabajadores, en el período de lactancia de sus hijas e hijos, hasta por el término máximo de seis meses, 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 periodo señalado.**

Tabla 3 de la propuesta de reforma para reconocer los permisos de lactancia para padres trabajadores, hecho por Darlene Maria Funes Bailón

Es indispensable tener presente que priorizar el derecho fundamental a la salud de los más vulnerables incluye reconocer que los derechos de las niñas y los niños deben recibir las facilidades para una óptima nutrición que sea la más adecuada posible y que permita el derecho de las madres a amamantar de la forma que mejor le sea posible sin presentar obstáculos que interfieran con la continuidad de una lactancia materna, de conformidad con la doctora Tufiño Gómez:

> El establecimiento de la lactancia y alimentación: Facilita el proceso de lactancia materna al otorgar permisos especiales para amamantar o realizar la extracción manual de leche. Esto contribuye a la salud del bebé y promueve la continuidad de la alimentación materna, ya que se da por hecho que la lactancia se da en automático, la realidad es que es todo un proceso que necesita tiempo de adecuación, siendo un elemento sumamente

importante, según la OMS la lactancia materna es una de las formas más eficaces de garantizar la salud y la supervivencia de los niños[460].

De modo que priorizar una adecuada nutrición para los hijos garantiza un estado de salud idóneo que no debería ser exclusivamente responsabilidad de las madres, ya que habrá que reconocer que existen diferentes formas de llevar a cabo una nutrición saludable para los hijos menores de 6 meses.

Debido que la LME no es lo mismo que una Lactancia Materna Predominante (LMP), pues esta última como lo refiere, significa que predomina principalmente la leche materna como fuente de la alimentación que se brinda al bebé, ya sea por conducto directo del seno materno o la leche extraída mecánica o manualmente, misma que debe ser conservada de manera higiénica.

Sin embargo, estas acciones presentan limitantes al ignorar las dificultades que atraviesan las madres durante su jornada laboral pues deberían acatarse como lo defendimos anteriormente por medio de medidas especiales y con ayuda de una red de soporte a favor del derecho a la nutrición del bebé. Por lo que invisibilizar la importancia de este derecho fundamental, es una acción de abandono por parte de la sociedad al esfuerzo que realizan las madres trabajadoras.

4.3 Obligación de cuidados subsidiados por parte del Estado Mexicano

La obligación que el Estado presenta para subsidiar las acciones ejercidas por los cuidados, la hemos fundamentado en respuesta al reconocimiento de la

---

[460] Tufiño Gómez, Brenda, *La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón*, Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v. 2, 19 de febrero de 2024, pág. 4 y 5 de 12, archivo en formato pdf descargable en: *https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62*, consultado el 19 de octubre de 2025

responsabilidad que tiene el Estado de garantizar una vida digna para todas las personas, especialmente para aquellas en situación de dependencia, como los NNA, personas mayores y de quienes tienen a cargo los aspectos relacionados al cuidado sin ninguna remuneración.

Hasta este punto hemos logrado sustentar que por una normalización en prácticas sexuadas se ha construido una aceptación social que inclina las cargas de cuidados hacia las madres, siendo las principales responsables de tener que realizar trabajos de cuidados tales como; preparar los alimentos, colocar los platos en la mesa, recogerlos, limpiarlos, asear, vestir y calzar a los hijos, ayudar en sus tareas académicas y de formación personal, lavar, tender y doblar la ropa, realizar las labores de limpieza, etc. Con el único fin de brindar una buena calidad de vida a su familia.

Lo que conlleva a presentar grandes cargas mentales y riesgos para la salud de las madres trabajadoras y que hemos entendido como una forma de violencia machista que viene siendo ejercida por diferentes grupos sociales durante gran parte de la historia. Por lo que, a nivel nacional en los EUM, nos acatamos a lo establecido en el artículo cuarto constitucional, donde dice lo siguiente:

> Toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias, el Estado tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños.
>
> …
>
> El Estado destinará anualmente los recursos presupuestarios suficientes y oportunos, conforme al principio de progresividad, para garantizar los derechos establecidos en este artículo que impliquen la transferencia de recursos directos hacia la población destinataria. El monto de los recursos asignados no podrá ser disminuido, en términos reales, respecto del que se haya asignado en el ejercicio fiscal inmediato anterior[461]

[461] CPEUM articulo 4

De modo que el tema de atención oportuna en el auxilio a la situación desfavorable que ya hemos observado, para la salud de las madres trabajadoras, no es una exigencia nueva. En razón de que se deben considerar un ambiente seguro que proporcione un cuidado adecuado para todas las personas, incluyendo de este modo a las madres trabajadoras como titulares del derecho a ser cuidadas, mismo que debe ser satisfecho por los sistemas de seguridad social de cada Estado de la república.

Un ejemplo lo ubicamos en el Estado de Jalisco, donde por decreto del 24 de febrero del 2024 se publica la Ley del Sistema Integral de Cuidados para el Estado de Jalisco (LSICEJ). En ella se reconoce que los cuidados son un pilar para el desarrollo y bienestar social, por lo que busca garantizar que las personas involucradas en las acciones de cuidado mantengan condiciones dignas procurando sus capacidades a fin de fortalecer su autonomía progresiva, autoestima e integración social[462].

Esta reglamentación incluye medidas orientadas para el diseño e implementación de programas y políticas públicas con una perspectiva de género en materia de cuidados y de corresponsabilidad por parte de la esfera familiar, del Estado y de la comunidad a fin de proteger los derechos de las personas más vulnerables como se reconocen a los NNA, las personas adultas mayores y las personas con enfermedades crónicas o con condiciones que representen alguna discapacidad. También promueve el principio de igualdad de género para la participación laboral de las mujeres, haciendo un énfasis en el acceso al trabajo y sus derechos económicos[463].

Debido a estos puntos estratégicos de atención, la LSICEJ busca disminuir las desigualdades económicas y sociales que se producen por una división sexual

---

[462] Cfr. LSICEJ, articulo 1
[463] Cfr. LXIV Legislatura Congreso del Estado de Jalisco, Aprueban ley en materia de cuidados integrales, 04 de marzo de 2024, consultado el 11 de noviembre de 2025

del trabajo y que afectan las oportunidades de desarrollo personal, profesional y económico sostenible de las mujeres[464].

De modo que el reconocimiento de la corresponsabilidad en subsidiar los cuidados con el Estado es una propuesta fundamental para progresar y lograr sostener un buen funcionamiento de la competencia economía y del desarrollo de toda sociedad, proporcionando oportunidades que brinden un bienestar a las personas que lo requieren.

Sin embargo, como lo hemos observado en gran parte de México, sigue siendo un trabajo que se ha mantenido invisibilizado por razones de género, donde las mujeres son las principales personas que lo realizan sin contemplar alguna remuneración por ello, causando una vulneración sistemática de subordinación para un pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales, siendo un factor alarmante ya que se continúan perpetuando los cuadros de desigualdad entre mujeres y hombres.

4.4 Conclusiones

Hasta este punto, podemos observar que en la actualidad se encuentra una fuerte participación de las mujeres dentro del campo laboral, sin embargo, no dejamos atrás que esta presencia ha surgido por la inserción de lucha y de exigencia en conjunto, distinguiéndose como un proceso multidimensional de cambios políticos, sociales y económicos que acrecientan en las mujeres la toma de decisiones sobre sus vidas, buscando siempre que su participación contemple condiciones de igualdad con los hombres.

[464] Cfr. LXIV Legislatura Congreso del Estado de Jalisco, Aprueban ley en materia de cuidados integrales, 04 de marzo de 2024, consultado el 11 de noviembre de 2025

Esto solo se puede lograr a través de políticas que aborden las barreras estructurales y legales, como el trabajo no remunerado de los cuidados familiares, presencia de actos de discriminación que invisibilizan la importancia social que representan las madres por medio de su trabajo en el hogar y de sustento familiar para el bienestar y desarrollo de todas las personas. Un problema que interrelaciona materias de género, derecho y justicia social.

Por lo que de nuestro primer capítulo se contemplaron los conceptos base de nuestra investigación, permitiendo descifrar que una Madre Trabajadora representa más que solo un ser biológico femenino dotado de atributos reproductivos, ya que como persona trabajadora representa una fuente fundamental para el crecimiento económico del país, desempeñando en mayor proporción de esfuerzo mental y de tiempo para el trabajo no remunerado de cuidados familiares.

En contraste con los hombres trabajadores, que ambos contemplan su objetivo de conseguir una remuneración económica, dedicando tiempo para lograr solventar una relación de subordinación ante una persona física o moral empleadora, teniendo consigo su principal fuente de ingresos, pero solo a las mujeres se les han inclinado las responsabilidades de cuidado y subsistencia, destinando de este modo una sobrecarga laboral por cuestiones de género.

De modo que hemos reconocido estas diferencias sobre las condiciones que caracterizan las relaciones laborales entre personas empleadoras y personas trabajadoras, diferenciando el abandono legal por cuestiones de formalidad jurídica que se padece en un trabajo informal y lo que es concierne para nuestra tesis, la definición del trabajo formal.

Lográndolo entender como aquel reconocimiento jurídico oficial, en el cual se generan las obligaciones bilaterales entre la persona empleadora y la persona trabajadora que de manera voluntaria y conforme al marco jurídico, sean

constatados por medio de cláusulas expuestas en un contrato de trabajo, las condiciones laborales adecuadas y optimas que protejan la seguridad y calidad de vida de las personas trabajadoras, durante la jornada laboral en que se desempeña un esfuerzo físico y mental.

Respecto a construcción argumentativa para definir lo que es una Jornada de Trabajo, la hemos descrito, por aquel tiempo predestinado de forma diaria y por conducto al principio de justicia en los ordenamientos laborales, como aquel que dedica una persona trabajadora subordinada al servicio de una persona empleadora, sea física o moral, en la prestación de su trabajo y esfuerzo humano que puede distinguirse por ser físico, material y/o mental en virtud de la encomienda a la que es contratada.

Pudiendo aproximar nuestra conclusión argumentativa en que, si la Jornada Laboral es el tiempo destinado a realizar un esfuerzo físico, material y/o mental remunerado, la realidad es que existen jornadas no remuneradas predestinadas a la realización de tareas y cuidados del hogar, así como a la crianza y cuidados familiares, catalogando el conjunto de estas como una Triple Jornada Laboral.

La cual en su mayoría es realizada y encomendada a las Madres Trabajadoras, padeciendo una sobrecarga de trabajo que va repercutiendo en la presencia sintomática por agotamiento emocional que genera cuadros de estrés, si bien, hemos comprendido que el estrés es un estado mental necesario en todas las personas, ya que nos predispone a la acción.

El problema inicia cuando el estrés se contempla en un periodo prolongado, ya que genera un trastorno de ansiedad y lo más probable es que las Madres Trabajadoras con Triple Jornada Laboral enfermen ya que, el estrés como una enfermedad puede tener síntomas biológicos, cognitivos y emocionales; a nivel físico el sistema inmunológico colapsa, las defensas bajan, por lo que hay mayor

predisposición a desarrollar infecciones.

De modo que un nivel de estrés alto y sostenido desarrolla enfermedades como hipertensión, diabetes, cansancio, daños permanentes en cuanto a lo físico, la mente deja de funcionar igual, la memoria, la atención, el razonamiento van a empezar a atrofiarse, en la cuestión emocional, esta repercusión se convierte en un manojo de nervios, es muy probable que personas de estrés generen trastornos de ansiedad generalizada, personas que todo el tiempo están preocupadas de manera involuntaria.

Es importante recalcar que cuando los trastornos en la salud mental se hacen presentes y no se atienden, evolucionan, en este sentido, nacen cuadros de ansiedad y la ansiedad prolongada en un nivel alto y por mucho tiempo, si no se atiende, se convierte en un trastorno depresivo, *perse* deteriora la calidad de vida de la persona, por lo que se pierde el sentido de la vida y puede llevar al suicidio.

Hasta este punto, defendemos el derecho al posible máximo de salud y definimos que la salud humana no es solo la ausencia malestares como hace mención la OMS, sino, que se representa una integración tridimensional de variables materias que interactúan entre sí; la psicología, la biología y del ambiente, lo que traducimos como salud mental, física y social.

Siendo que cuando encontramos situaciones negativas para el desarrollo de las personas, como malas condiciones laborales que limitan poder generar las necesidades básicas de las personas trabajadoras, se generan riesgos psicosociales, traduciéndose como estados emocionales en las mujeres que son provocados por las desigualdades a las que se enfrentan todos los días. Nuestro objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosociales para lograr trabajar en su atención y prevención conforme a los lineamientos jurídicos.

Para ello, del segundo capítulo fue importante adentrarnos en los orígenes de la familia como principal institución de educación, la presencia del rol social que realizaban las madres era para criar, alimentar y servir a los integrantes de la familia, pero además el problema no era menor, ya que, desde el derecho romano, la constitución de las familias inscribía una difícil relación entre el derecho público y el derecho privado, por ello se deslindaba una tensión entre estas esferas. Dos potentes tendencias que parecen contender el bienestar y responsabilidad del aspecto familiar hacia las madres, sumando a esta situación, que no se contemplaba ninguno de los derechos civiles que existían en el antiguo orden del Estado hacia las mujeres.

Estudiamos la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres datada en tres siglos; XIX, XX y actualmente XXI. Sin embargo, tanto en el contexto internacional como en nuestro país la norma se ha constituido de una manera más accesible no solo a favor de las personas trabajadoras sino a favor de las mujeres, en gran medida por la herramienta de análisis que proporciona una perspectiva de género.

En cuanto a el trabajo de las mujeres en los EUM, la LFT 1931 establecía ciertas limitaciones en cuanto a la necesidad de regular la presencia de las mujeres en el mercado laboral para evitar abusos, ya que gestionaba distinciones basadas en el género que en la actualidad podrían ser consideradas discriminatorias, un ejemplo que discutimos fue previsto en su artículo 169 donde se tenía prohibido el trabajo extraordinario a las mujeres y no se les confería el derecho a reclamar un doscientos por ciento más sobre el monto de su salario ordinario como lo tenían permitido los hombres.

No obstante, con la reforma a la LFT en 1970, su contenido establece el principio *in dubio pro operarium*, brindando varias reformas sobre el trabajo de las mujeres, donde hasta entonces se estableció el capítulo: Trabajo de mujeres y

menores, mismo que nace por la intención especifica de regular mejores condiciones a favor de las personas trabajadoras y principalmente estableciendo la duración de las jornadas y la protección a trabajadoras embarazadas.

Actualmente este capítulo ha sido dividido, concentrándose los derechos laborales especiales para las Madres Trabajadoras en el apartado del título quinto llamado Trabajo de las Mujeres. Esta ubicación nos permitió distinguir sobre las condiciones excepcionales que protegen los derechos laborales en atención a la salud mental de las Madres Trabajadoras a nivel federal.

Logrando de este modo, entender los antecedentes y el estado actual en relación al ordenamiento legal en materia del derecho del trabajo en México, lo que auxilio con nuestro objetivo del tercer capítulo, donde realizamos una comparativa del mismo, con el Reino de España (RE), la Republica de Chile (RC) y Los Estados Unidos Mexicanos (EUM).

A pesar que el nivel de población es mayormente extenso en los EUM, seguido del RE y RC, en la conjetura para atender la desventaja laboral, económica y de atención mental de las madres trabajadoras ubicamos el compromiso internacional al ratificar la voluntad que las 3 Naciones que consolidan sus ideales normativos con los principios proporcionados por la ONU y la OIT.

Sin embargo, el RE tiene una estructura normativa diferente que ambas Repúblicas comparadas, la diferencia se destaca en que los asuntos de desarrollo y economía de sus comunidades son un tema abordado por la UE, esta organización es un conjunto de países europeos que tienen el fin de consolidar estrategias que logren garantizar los intereses económicos de los países que lo consolidan, impulsando sus relaciones exteriores.

De modo que existe una estrecha alianza por parte de la UE con la OIT, ya

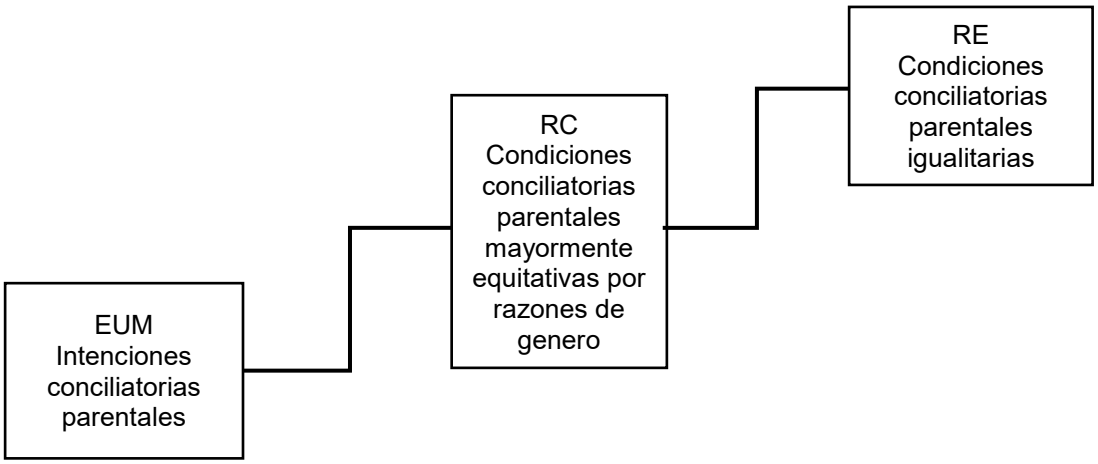
que ambas organizaciones comparten la visión de desarrollo económico y social, consolidando estrategias que apoyen las condiciones del trabajo decente. Por lo que contemplamos la ventaja de desarrollo que presenta el RE con respecto a la implementación de medidas mayormente igualitarias dentro de su nación.

A esto me refiero en el lenguaje inclusivo que utilizan dentro de su constitución y en el estatuto de trabajadores que es la ley que establece los derechos y condiciones laborales que tienen las personas trabajadoras, otorgando jornadas más flexibles para las personas trabajadoras con cargas familiares, lo que demuestra significativamente mejorías para las Madres Trabajadoras encontrarse con las medidas conciliatorias que ofrece el RE, en comparación con la RC y en México, debido a políticas más sólidas de la conciliación en la vida laboral y la vida familiar, pudiendo contar con permisos parentales más largos y remunerados, sin dejar de lado un mayor apoyo institucional.

Sin embargo, en la RC encontramos medidas mayormente equitativas a diferencia del RE donde son más igualitarias sin hacer distinción por el género de la persona trabajadora. Sobre estas medidas equitativas nos referimos a un mayor tiempo de descanso antes y después del embarazo con derecho de remuneración, lo que facilita una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar en comparación con los que se ofrecen en los EUM.

Si bien en ambos países se buscan mejorar las condiciones conciliatorias, lo cierto es que en Chile se logra apreciar mayor avance para la implementación de políticas de corresponsabilidad y protección a la maternidad en el ámbito laboral. Sobre este tema, aprecio referir esta comparación como un ideal escalonado de la siguiente manera:

Figura 2: Comparativa en el Marco Legal para el Avance de las Políticas de Conciliación Laboral que ofrece el RE, la RC contra los EUM a Favor de la Protección en la Salud Mental de las Madres Trabajadoras



De la Comparativa en el marco legal para el avance de las políticas de conciliación laboral que ofrece el RE, la RC contra los EUM a favor de la protección en la salud mental de las Madres Trabajadoras, hecha por Darlene Maria Funes Bailon

De modo que a pesar que en el RE se vuelva el ideal mayor para el abordaje de las condiciones laborales para las Madres Trabajadoras, no podemos dejar a un lado las opciones mayormente próximas que deberán ser atendidas de manera urgente, como lo son las salas cuna que se ofrecen en la RC, para personas trabajadoras donde se busca generar una corresponsabilidad parental y aunque gran parte de la responsabilidad sigue recayendo en gran medida sobre la madre, se han tomado en cuenta cuestiones equitativas.

Un ejemplo de esto, puede ser el permiso de lactancia, que en los EUM aún es otorgado solo a las madres trabajadoras para el cual tendrán derecho de lactar durante media hora o si llegan a un acuerdo con la persona empleadora podrán reducir una hora su jornada laboral, mientras que en la RC se tiene este derecho a una o varias interrupciones diarias para lactancia, que deberán ser remuneradas sin justificarse ya que contaran con las salas cuna dentro de sus áreas laborales, mismas que son sustentadas por subsidios del seguro social del Estado, mientras que en México, las prestaciones de guarderías son costeadas por las personas

empleadoras, lo que muchas veces orilla a las personas empleadoras optar por contratar a personas sin cargas familiares.

De tal modo, en nuestra investigación reconocemos que a pesar de que en los tres países el tiempo que se destina para atender los cuidados de crianza, educación y mantenimiento del hogar es considerado como un trabajo no remunerado, observamos la preocupación y el compromiso latente para el bienestar de las mujeres durante la maternidad.

Diferenciando que a pesar de que en México exista una menor flexibilidad en cuanto a las jornadas laborales, podemos acudir a las estrategias que han sido tomadas por la RC y el RE con relación a las condiciones que contemplan los derechos de corresponsabilidad familiar, medidas de conciliación e inclusión parental, atendiendo las bajas por maternidad, el apoyo institucional y las estrategias económicas para sustentar el gasto público que implican las políticas de atención hacia nuestro sujeto protegido.

En cuanto al cuarto capitulo retomamos nuestra pregunta de investigación para poder construir nuestras propuestas de solución, misma que presentamos a continuación:

¿Es necesario implementar una reforma integral dentro de los ordenamientos legales en México, en materia laboral, que lleven a cabo la creación de condiciones más justas e igualmente equitativas por y para las madres trabajadoras con el único propósito de prevenir los riesgos psicosociales a los que están expuestas?

Una vez que llegamos a este punto, comprendemos que en la actualidad las condiciones humanas proponen una importante aportación bilateral de los ámbitos de la esfera pública y la esfera privada, que imposiblemente pueda dividirse si el objetivo es hablar del derecho al más alto nivel de salud posible.

Para el ámbito del derecho, la división entre la esfera pública y privada, se ha visto desestabilizada por diversos motivos como la incorporación de estándares internacionales en materia del reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres, el activismo de una lucha feminista y por la emergencia de aplicar normas y políticas públicas relativas a no discriminación por razones de género.

En especial, las líneas de fractura que se presentan son proporcionadas por la falta de incorporación de normas igualitarias para los espacios que son considerados históricamente como de la esfera privada, y en la creencia de que estas cargas privadas merman el desempeño y competencia que se exige dentro de la esfera pública, en lugar de brindar un auxilio equitativo que contrarreste la normalización de acciones catalogadas como violencia hacia el género femenino.

El avance hacia la consideración jurídica y la concientización social del importante papel que ejerce una Madre Trabajadora en la familia, se encuentra distanciado por la responsabilidad de respuesta por parte del Estado y la sociedad para generar normas y estrategias relativas a políticas que protejan el derecho a un mínimo vital, el nivel máximo de salud y la protección del bienestar de las familias.

Hablar de salud es hablar de tres dimensiones que la integran y estas se ven degradadas conforme a la exigencia de esfuerzo físico, mental o social, por lo que disponer la realización de actividades de subsistencia como lo es el trabajo, la alimentación, el descanso, la educación, etc. Se vuelve indispensable armonizar un ambiente adecuado para el ejercicio de las obligaciones que como personas ciudadanas de un país se establecen de forma diaria.

Por lo que nos hemos atrevido a diferenciar que, a pesar del cambio y reformulación dentro de los ordenamientos legales en materia del trabajo para los EUM, se vuelve necesario abarcar más allá de los derechos positivizados,

concentrándonos también en la aceptación de normas sociales, que logren sensibilizar a las personas sobre los aspectos que engloban a la salud mental de las mujeres durante la maternidad.

Priorizando el bienestar de NNA que están siendo criados, educados y cuidados por Madres Trabajadoras mexicanas sin una adecuada red de apoyo por parte del Estado, la familia y la sociedad. Es por ello, que nuestras propuestas se dividen en un aspecto de concientización social basándonos en las políticas y recomendaciones de instrumentos internacionales y desde el aspecto normativo interno, que para nuestro territorio concierne reformar artículos de cuidado y corresponsabilidad parental en la LFT.

Fuentes de Consulta

Bibliografía

ANAVITARTE, E. J., *El paterfamilias en el derecho romano*, Academia lab, 2012,

ARANGO Rivadeneira, Rodolfo, *Derechos Sociales*, biblioteca jurídico virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho, vol.2, pág. 1677-1711, 2015

BOTERO Marino, Catalina, *La acción de tutela en el ordenamiento constitucional colombiano*, Escuela judicial, Colombia, 2009

BOUZAS Ortiz, Alfonso, *Propuestas para una reforma laboral democrática*, Universidad Autónoma de México, México, 2007

CASTRO Franco, Ana*, El concepto de persona trabajadora en el derecho de la unión europea*, In pres argitalpena, España, 2023, pág. 7

CASTRO Medina, Raquel, *Estructura jurídica social, de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol.11, num.2, 2023, pág. 216,

CHACÓN Ruiz, Adolfo, *La tendencia protectora y reivindicadora de la clase trabajadora, característica propia del contenido social del artículo 123 constitucional*, 1977, México, pág. 14 de 102

CRUZ Parcero, Juan Antonio, *Los derechos sociales en la constitución de 1917: un balance en su centenario*, biblioteca jurídica virtual del Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, capitulo 2, pág. 55

DAVALOS, Jose, *Derecho del trabajo*, Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, capitulo v, México, 2016, Enciclopedia humanidades

GONZALES, Albaro, *Recorrido histórico por los conceptos normal/patológico y salud/enfermedad*, Neurosciences and history 2024, España, pág. 8,

KURCZYN Villalobos, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras*, Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 2000, pág. 4

LASTRA Lastra, José Manuel, La jornada de trabajo, biblioteca jurídica UNAM, México, pag.428

MARCONE, Julieta, *Hobbes: entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo*, año 1, numero 2, junio, 2005

MARQUÉS Gonzáles, José Antonio*, La persona jurídica*, nueva época año III, México, 2004, pág. 95

MENDIZÁBAL Bermúdez, Gabriela, Tufiño Gómez, Brenda, *Derecho Social Familiar*, Editorial Porrúa, pág. 55, México, 2024.

MENDIZÁBAL, Bermúdez, Gabriela, *La Seguridad Social en México*, México, Ed. Porrúa, 2013Tufiño Gómez, Brenda, la homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón, revista trabalho, e-issn: 2965-5412, 19 de febrero de 2024

MENDIZÁBAL, Gabriela, Derecho Social Internacional, México, ed. Porrúa, pág. 36,

MONLLEÓ Peris, Rosa, *Señoritas y obreras bajo la tutela de la iglesia. Un estudio de la asociación de mujeres*, Obra protección de intereses católicos de Castellón, 1921 a 1927

MORKYR, Joel, *La revolución industrial y la nueva historia económica*, Northwestern University, pag. 454

PACHECO Gómez, Ulises, *Las mujeres y la constitución de 1917*, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH, México

RAMÍREZ, Gloria*, La declaración de derechos de la mujer de Olympe de Gouges 1791: ¿una declaración de segunda clase?*, UNESCO de derechos humanos, UNAM, 2015

ROSSOMANO, Mozart Víctor, *El derecho del trabajo en el siglo XX*, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998

SOBERANES Diez, José María, *El derecho constitucional a la igualdad retributiva*, biblioteca Jurica, UNAM, 2019, pág. 272,

VIVEROS Chavarría, Edison Francisco, *Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica*, revista virtual universitaria católica del norte

Hemerografía

Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, “Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo” Investigación 2022-2025

Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*, Investigación 2022-2025

AGUILAR Barceló, José Gabriel, López Pérez, Nadxilli, Conciliación trabajo familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España, Tijuana, 2016, pág. 2 de 12

AGUILAR Barceló, José Gabriel, López Pérez, Nadxilli, Conciliación trabajo familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España, Tijuana, 2016, pág. 3 de 12 pdf

AGUILAR Barceló, José Gabriel, López Pérez, Nadxilli, *Conciliación trabajo familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España*, Tijuana, 2016.

ANNUNZIATA, Rossi, J.J. Banchofen y el retorno de las madres, 2019, pag.280,

ANNUNZIATA, Rossi, J.J. *Banchofen y el retorno de las madres*, 2019, pag.280

ASTELARRA, Judith, La mujer ¿clase social? Algunos antecedentes históricos, revista de sociología, 1978, pag.175

ASTELARRA, Judith, *La mujer ¿clase social? Algunos antecedentes históricos*, revista de sociología, 1978, pag.175

BARRERA, Álvaro, Parra, Manuel, Análisis Crítico de la ley 21331 del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de la salud mental y algunas propuestas alternativas, vol. 63 numero 4, 41-55, pág. 14, Chile,

BARRERA, Álvaro, Parra, Manuel, *Análisis Crítico de la ley 21331 del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de la salud mental y algunas propuestas alternativas*, vol. 63 numero 4, 41-55, pág. 14, Chile

BCNC, ley 21155, articulo 1, ministerio de la mujer y la equidad de género, archivo en pdf,

BORRAGUIN Diaz, Jesus, *De nuevo sobre el concepto etimológico del derecho, universidad de Hueva, Derecho y Conocimiento*, vol 1, pag.304 pdf

BOUZAS Ortiz, Alfonso, Propuestas para una reforma laboral democrática, Universidad Autónoma de México, México, 2007,

CAMARENA Adame, María Elena, Saavedra García, María Luisa, El techo de cristal en México, revista estudios de género, num.47, México, 2018, pag.316

CAMARENA Adame, María Elena, Saavedra García, María Luisa, *El techo de cristal en México*, Revista de estudios de género, la ventana, num.47, México, 2018

CARRASQUER Oto, Pilar, *El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España*, Revista Internacional de Sociología, Pag.4 de 27, España, diciembre 2023

CARTWRITGHT, Mark, La industria textil en la revolución industrial británica, World history enciclopedia, 01 de marzo de 2023,

CARTWRITGHT, Mark, *La industria textil en la revolución industrial británica*, World history enciclopedia, 01 de marzo de 2023,

CASTRO Medina, Raquel, Estructura Jurídico social de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, volumen 11, numero 2, 2023, pag.220.

CASTRO Medina, Raquel, *Estructura Jurídico social de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad*, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, volumen 11, numero 2, 2023, pag.220.

CHACÓN Ruiz, Adolfo, La tendencia protectora y reivindicadora de la clase

trabajadora, característica propia del contenido social del artículo 123 constitucional, 1977, México, pág. 14 de 102,

CHACÓN Ruiz, Adolfo, La tendencia protectora y reivindicadora de la clase trabajadora, característica propia del contenido social del artículo 123 constitucional, México, 1977, pag.7 y 8,

CHAVES Palacios, Julián, Desarrollo tecnológico de la primera revolución industrial, Norba, revista de historia, vol.17, 2004, pag. 96

CHAVES Palacios, Julián, *Desarrollo tecnológico de la primera revolución industrial*, Norba, revista de historia, vol.17, 2004, pág. 96

CHÁVEZ Carapia, Julia del Carmen, La igualdad de género: un derecho, una política y una estrategia de participación, pág. 22

CNDH, *Los derechos humanos laborales,* México, Pag.1-540

CORDERO Quinzacara, Eduardo, Los principios y reglas que estructuran el ordenamiento jurídico chileno, revista ius praxis, año 15, no. 2, pág. 19

CORDERO Quinzacara, Eduardo, Los principios y reglas que estructuran el ordenamiento jurídico chileno, revista ius praxis, año 15, no. 2

CRUZ Parcero, Juan Antonio, *Historia y porvenir de los derechos sociales en México,* Revista del centro de estudios constitucionales, México, pág. 49 a 50

DAVALOS, Jose, Derecho del trabajo, Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 2016

ESPINOSA Damian, Gisela citada por Páez Bernal, Camila, El concepto de mujeres: construcción desde las teorías feministas, mayo 2018

GONZALES, Álvaro, *Recorrido histórico por los conceptos normal/patológico y salud/enfermedad*, Neurosciencies and history 2024, España

HERNÁNDEZ Limonchi, María del pilar, Ibarra Uribe, Luz Marina, Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México, Iztapalapa revista de ciencias sociales y humanidades, 2019, pág. 162,

HORBATH, Jorge, García, Amalia, Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México, economía, sociedad y territorio, vol. XIV, núm. 45, 2014, pág. 472,

II ENUT 2023, pág. 23

IMSS, Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS, archivo en formato pdf, anexo A, Imss.gob.mx,

IMSS, Prestaciones y Fuentes de Financiamiento de los Regímenes de Aseguramiento del IMSS, archivo en formato pdf, anexo A, Imss.gob.mx,

INE, Encuesta de Población Activa (EPA), Primer trimestre 2025, notas de prensa, 28 de abril de 2025,

INE, Estadística Continua de Población 1 de enero de 2025, datos provisionales, 13 de febrero de 2025

INE, Uso del tiempo-Trabajo no remunerado, Informe de los principales resultados II ENUT 2023, pág. 23

INE, Uso del tiempo-Trabajo no remunerado, Informe de los principales resultados II ENUT 2023, pág. 29

INE, Uso del tiempo-Trabajo no remunerado, Informe de los principales resultados

INEGI, Comunicado núm. 772/21, Presenta INEGI resultados de la primera encuesta nacional de bienestar autorreportado (ENBIARE), 14 de diciembre 2021

INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo del primer trimestre 2024, Comunicado de prensa 313/ 24, México, 27 de mayo de 2024

INEGI, Las mujeres dedicaron 66.8 % del tiempo total de trabajo a actividades no remuneradas y los hombres, 33.2 %, Encuesta Nacional sobre el Uso del tiempo,

JENSEN Steven, Walton Charles, *Hacia una nueva historia de los derechos sociales*, Open Global Rights, 7 de abril de 2022

JUÁREZ, Blanca “Depresión y trabajo, un desafío que también atañe a las empresas (y con urgencia)” El economista, México, 13 de enero de 2023

JUÁREZ, Blanca, *Depresión y trabajo, un desafío que también atañe a las empresas (y con urgencia)*, El economista, México, 13 de enero de 2023

KALIMO, Raija, Cooper, Cary, El Batawi, Mostafa, Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, OMS, 1988, pag.21 y 22 de 106,

KALIMO, Raija, Cooper, Cary, El Batawi, Mostafa, Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, OMS, 1988, pag. 15 de 106

KANT, Immanuel, La concepción del derecho en las corrientes de la filosofía jurídica, revistas jurídicas, UNAM, México

LASTRA Lastra, José Manuel, La jornada de trabajo, biblioteca jurídica UNAM, México, pag.428

Libertad y Desarrollo, temas públicos, Num.1630-2, 7 de marzo de 2024, ISSN 0717-152,

LLORENTE Suárez, Sylvia Irene. La igualdad de género en el mundo laboral: la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Tese de Duotoramento Universidad de Santiago de Compostela, 2014, pdf,

LÓPEZ Cabía, David, *El origen de la jornada de 8 horas*, economipedia, 30 de mayo de 2020

LÓPEZ Castro, Fernanda, Mujeres en México tienen menor bienestar emocional que los hombres, revela el INEGI: viven con mayor nivel de ansiedad y depresión, Infobae, 27 de agosto de 2025, México

LÓPEZ Flavio, Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, CNDH, México, noviembre 2016, pág.7

MANCILLA Camilo, Fuero maternal a partir de la ley número 21247 y la ley numero 21260: ¿hasta cuándo rigen sus efectos?, Alerta laboral, octubre 2021, Chile

MARTÍNEZ Segura, Cesar Eloy, et, at y otros, Incursión de las mujeres en el mercado laboral, revista científica inoova, v.1, n.1, 2024, pag.61

MENDIZÁBAL Bermúdez, Gabriela, Tufiño Gómez, Brenda, Prestaciones de seguridad social para los trabajadores informales de la tercera edad en México, Revista electrónica de acceso abierto, ISSN 2282-2313, volumen 2, num.4, 2014, pág. 4,

Ministerio de trabajo y economía social, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2024, pág. 3, archivo en pdf descargable

MOCTEZUMA Navarro, David, Narro Robles, José, Orozco Hernández, Lourdes, “La mujer en México: Inequidad, Pobreza y Violencia”, Revista mexicana de

ciencias sociales, UNAM, Año LIX. Num.220, enero- abril 2014, en: v59n220a5.pdf (scielo.org.mx)

MOCTEZUMA Navarro, David, Narro Robles, José, Orozco Hernández, Lourdes, *La mujer en México: Inequidad, Pobreza y Violencia*, Revista mexicana de ciencias sociales, UNAM, Año LIX. Num.220, enero- abril 2014, (scielo.org.mx)

MONLLEÓ Peris, Rosa, Señoritas y obreras bajo la tutela de la iglesia. Un estudio de la asociación de mujeres. Obra protección de intereses católicos de Castellón, 1921 a 1927, pag.126, pdf, en: https://raco.cat/index.php/Millars/article/view/130871, consultado el 12 de octubre de 2024

MORKYR, Joel, La revolución industrial y la nueva historia económica, Northwestern University, pag. 454

MORKYR, Joel, La revolución industrial y la nueva historia económica, Northwestern University, pag.450,

NAVA Jiménez, Cinthia Margarita, et, at y otros, *Nivel de depresión, ansiedad y estrés en madres trabajadoras con hijos menores de 6 años*, Revista Mexicana de Salud y Cuidado Ambiental, Vol. 1

OMS, *Autocuidado para la salud y el bienestar*, 1 de mayo de 2024

PACHECO Gómez, Ulises, Las mujeres y la constitución de 1917, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH, México

PÁEZ Bernal, Camila, *El concepto de mujeres: construcción desde las teorías feministas*, mayo 2018,

PASTOR Quiles, Maria, Mateo Corredor, Daniel, Trabajo y roles de genero durante la prehistoria. Un estudio sobre su percepción en el alumnado de historia, revista digital de ciencia y didáctica de la historia, pag.42, pdf,

PÉREZ Amorós, Francisco, *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital*, Revista del instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. vol. 14, núm. 45, junio de 2020, pag.272

PÉREZ Ramos, Sara Paola “Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud

mental y el apoyo social desde una perspectiva de género", revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores, año VIII, Edición especial, febrero 2021, p.15,

PÉREZ Ramos, Sara Paola, *Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género*, revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores, año VIII, Edición especial, febrero 2021

RAMÍREZ, Gloria, La declaración de derechos de la mujer de Olympe de Gouges 1791: ¿una declaración de segunda clase?, UNESCO de derechos humanos, UNAM, 2015

RAMOS Escandón, Carmen, Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México, El Colegio de México, 2006, pág. 11 y 12

RICO Alonso, Sonia, La emancipación de la mujer en el siglo XIX: trabajo y educación en la narrativa de Fanny Garrido, Moenia, España,

RICO Alonso, Sonia, *La emancipación de la mujer en el siglo XIX: trabajo y educación en la narrativa de Fanny Garrido*, Moenia, España, 05 marzo de 2024,

ROMERO Mireles, Laura Lucia, Depresión y ansiedad los dos principales trastornos de salud mental en México, Gaceta UNAM, 10 de octubre de 2024

ROMERO Mireles, Laura Lucia, *Depresión y ansiedad los dos principales trastornos de salud mental en México*, Gaceta UNAM, 10 de octubre de 2024

ROSSOMANO, Mozart Víctor, El derecho del trabajo en el siglo XX, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998, pág. 818

ROSSOMANO, Mozart Víctor, El derecho del trabajo en el siglo XX, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998, pág. 826

ROSSOMANO, Mozart Víctor, El derecho del trabajo en el siglo XX, Biblioteca jurídica virtual de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 1998, pág. 822

RUBIO Ávila, Sandra Margarita, et, at y otros, *El concepto de salario emocional, revista científica retos de la ciencia*, vol.4, no.8, México, 2020, pag. 3 de 10

RUIZ Moreno, Ángel Guillermo, *la discriminación de la mujer por la maternidad,* Revista latinoamericana de derecho social, núm. 4, 2007, UNAM, México, pág. 11 de 13

RUIZ Serrano, Carmen Gabriela, *Académica de la Escuela Nacional del Trabajo Social*, UNAM, Boletín UNAM, 10 octubre de 2024

SIENRA Quiñonero, Azhara, *Configuración jurídica del derecho a vacaciones*, enero 2023, pag.13

Subsecretaria del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, termómetro laboral nacional, Observatorio Laboral Nacional, junio de 2024

TORRES García, Aldo Josafat, et, at y otros, Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral, Revista de economía, Yucatán, 2022, pag.72

TORRES García, Aldo Josafat, et, at y otros, *Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral*, Revista de economía, Yucatán, 2022, pág. 89,

TUFIÑO Gómez, Brenda, *la homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón*, 19 de febrero de 2024, revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v.2

TUFIÑO Gómez, Brenda, *La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón*, revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v. 2, 19 de febrero de 2024

TUFIÑO Gómez, Brenda, la homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón, 19 de febrero de 2024, revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v.2

TUFIÑO Gómez, Brenda, López Pérez, Emmanuel, “La disparidad de género en las TIC en la educación: una forma de violencia presente y futura de los derechos sociales”, e-Revista internacional de la protección social, 2020, Vol.V1

TUFIÑO Gómez, Brenda, López Pérez, Emmanuel, *La disparidad de género en las*

TIC en la educación: una forma de violencia presente y futura de los derechos sociales, e-Revista internacional de la protección social, 2020, Vol.V1

TUFIÑO Gómez, Brenda, Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La pesada losa de hormigón de las mujeres trabajadoras del Estado de Morelos*, La jornada, 18 de abril de 2023

TUFIÑO Gómez, Brenda, *Prestación universal por crianza: un abordaje desde la perspectiva del derecho social familiar*, revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, vol.12, núm. 2, 2024

UNAM Global revista, *Claudia Goldin es galardonada con el premio nobel de economía 2023*, global revista, México, 2023

VALENZUELA Contreras, Luis Marcel, La salud desde una perspectiva integral, revista universitaria de la educación física y el deporte, noviembre 2026, Uruguay, pag.51

Legislación

About the Belem do Para Convention,

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Constituciones políticas y Actas constitucionales

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, ley 16744, Chile

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 21331, *del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental*, 11 de mayo de 2021, Chile

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *ley fácil, protección a la maternidad*, 26 de mayo de 2022, Chile

BOE, Constitución Española, articulo 9.2,

BOE, Estatuto de los Trabajadores, articulo 37. 9, Descanso semanal, fiestas y permisos, publicada el 3 de enero de 2025

BOE, Estatuto de los Trabajadores, artículo 48 Bis

Boletín número 1359

C155, convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981, OIT,

C189 convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, OIT

CBDP, articulo 2

CEDAW, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, IV. Recomendaciones, A. Medidas legislativas, num.29 d, pag.14 de 22

CEDAW, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, IV. Recomendaciones, B. prevención, num.30 a, pag.14 de 22

CEDAW, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, II Alcance, num.10, pag.4 de 22

Código del Trabajo, artículo 198, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, actualizado el 10 de marzo de 2025, Dirección del trabajo,

Código del Trabajo, artículo 202, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, actualizado el 10 de marzo de 2025, Dirección del trabajo,

Código del Trabajo, artículo 203, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, actualizado el 10 de marzo de 2025, Dirección del trabajo,

Código del Trabajo, artículo 205, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, actualizado el 10 de marzo de 2025, Dirección del trabajo,

Código del Trabajo, artículo 206, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, actualizado el 10 de marzo de 2025, Dirección del trabajo,

Código del Trabajo, articulo 485

Código del Trabajo, artículo 62 bis, dictámenes y Normativa, actualizado el 10 de marzo de 2025, Dirección del trabajo,

Constitución Española de 1978

Constitución Política de la República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, articulo 19, capítulo III de los derechos y deberes constitucionales Ministerio secretaria general de la presidencia

Constitución Política de la República de Chile, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, articulo 19.16, capítulo III de los derechos y deberes constitucionales

Constitución Política de la República de Chile, Texto promulgado por Decreto

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, "convención de Belem do para", articulo 4, Tratados multilaterales

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 de diciembre de 1979, ONU, CEDAW

Convenio 154 sobre el fomento de la negociación*, Juris collection*

Convenio 183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, articulo 4 OIT,

Convenio no. 111, OIT

Convenio número 183 OIT,

Convenio número 3 de la OIT relativo a la protección de la maternidad, 1919, pág. 2 de 4

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares número 156, articulo 6 OIT,

Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, articulo5

Declaración Universal de los Derechos Humanos, articulo 24

Dirección del trabajo, Código del Trabajo, artículo 195, Título II de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dictámenes y Normativa, archivo en pdf, actualizado el 10 de marzo de 2025

Directiva 2006/54/CE, articulo 1, Reino de España

Directiva 2019/1158, Diario Oficial del Estado

Directiva UE 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo, 20 de junio de 2019,

pág. 3 de 15, Diario Oficial de la Unión Europea
Estatuto de los Trabajadores, Reino de España
Ley 14/1986 General de Sanidad, articulo 18.8
Ley 21155, articulo 1, ministerio de la mujer y la equidad de género
Ley 21247, ley Chile, 27 de julio de 2020
Ley 21260, Ministerio de trabajo y previsión social, Chile,
Ley 21645, ministerio del trabajo y previsión social, 29 de enero de 2024, chile
Ley 39/1999, Boletín Oficial del Estado, núm. 266, el 6 de noviembre de 1999, páginas 38934 a 38942, 9 páginas
Ley del Seguro Social, Estados Unidos Mexicanos
Ley del Sistema Integral de Cuidados para el Estado de Jalisco
Ley Federal del Trabajo, México
Ley federal del trabajo, titulo quinto, trabajo de las mujeres
Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, articulo 6.I
Ley General de la Salud, Estados Unidos Mexicanos
Ley General de Salud, Estados Unidos Mexicanos
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, *de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, artículo 19 bis,
Ley Orgánica 2/2024, disposición adicional primera, Reino de España
Ley orgánica 3/2007, articulo 3, actualizada 02 de agosto de 2024, Reino de España,
Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Ministerio
NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación
Norma MexicanaNMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Gobierno de México,
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, 23 de octubre de 2018
Oficina Internacional del Trabajo, Boletín oficial, Vol. LVIII, 1975, Serie A, núm. 1, pág. 3 de 8,

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo, México, pág. 10 de 28, Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, Naciones unidas, 1976 Naciones Unidas,

Pactos internacionales de 1966, Humanium,

Sentencia caso algodonero, corte interamericana de derechos humanos caso González y otras, "*campo algodonero" vs. México,* sentencia de 16 de noviembre de 2009, argumento número 129

Supremo Numero 1.150, de 21 de octubre de 1980, Republica de Chile

Cuentas electrónicas u otras fuentes

Acceso a la justicia, ius cogens, Venezuela

Aprende de historia, La revolución demográfica: el impulso del crecimiento

ASCHBACHER, Kristin, et, at y otros, Nacional Library of Medicine, Adversity in early life and pregnancy are immunologically distinct from total life adversity: macrophage-associated phenotypes in women exposed to interpersonal violence, 20 de julio de 2021, California, doi: 10.1038/s41398-021-01498-1

Asociación de academias de la lengua española, madre, RAE,

AVENDAÑO, Fernanda, el valor del trabajo doméstico: mujeres le dedican el triple de tiempo que los hombres, IMCO, 22 julio de 2021

AZCONA, Amaya, directora general de REDMADRE, ¿Cuántas madres hay en España?, 29 de abril de 2022,

BBC NEWS MUNDO, premio nobel de economía para la estadounidense Claudia Goldin por sus estudios de la mujer en el mercado laboral, 9 de octubre de 2023, en: Premio Nobel de Economía 2023: premian a la estadounidense Claudia Goldin por sus estudios de la mujer en el mercado laboral - BBC News Mundo,

BELTRÁN, Emilia, Vacaciones: factor clave para la felicidad y la salud, según la

ciencia, 12 de julio de 2023

BLAKEMORE, Erin, El tratado de versalles puso fin a la primera guerra mundial y desato la segunda, National geographic, junio de 2029, actualizado en agosto de 2023,

Cámara de diputados, Destaca PVEM aval del Pleno a ampliar de cinco a 20 días licencias de parternidad; se avanza en igualdad sustantiva, 17 de diciembre de 2023, México,

Cámara de diputados, Dictamen de la comisión de seguridad social con proyecto de decreto que reforma el artículo 101, y adiciona un articulo 102, bis a la Ley de Seguro Social para transferir semanas del periodo prenatal al periodo posnatal de la trabajadora embarazada asegurada, pág. 4 de 15, pdf,

Cámara de diputados, Que reforma el artículo 170 fracción II y IV de la ley federal del trabajo, diputados.gob.mx, México

Campus virtual de la Universidad Internacional de Valencia, Salud social: definición, determinantes y recomendaciones, 4 de septiembre de 2018,

CARRANZA, Valeria, El concepto de salud mental en psicología humanista-existencial, 2002,

CEDAW en 10 minutos, pág. 9 y 8 de 37

Child labor during the industrial revolution, the legislation of 1842

Cidon, Mireya, La nueva masculinidad permite una forma más sana e igualitaria de relacionarte con las mujeres y también con otros hombres, amnistía internacional, España, 8 de marzo de 2021

Clara Mente Salud Mental, Duelo: padres que pierden un hijo, Montevideo, Uruguay, correo electrónico: contacto@claramente.com.

CNDH, ¿Cuáles son los derechos humanos?, México,

CNDH, Derechos laborales y sociales, informe de actividades 2022

CNDH, Entra en vigor la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), México

CNDH, Se promulga la Ley del Seguro Social, base del Instituto Mexicano del Seguro Social, México,

Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo, 60 aniversario de la ley de igualdad salarial: level the payingfield,

Comunicado de prensa, Indicadores de ocupación y empleo, INEGI, Num.141/23, 2 de marzo de 2023, pag.3

Comunicado de prensa, INEGI, Núm. 395/2023 publicado 6 de julio de 2023, pag.2 en: EAP_DMPO23.pdf (inegi.org.mx)

Conceptos jurídicos, derecho, conceptos jurídicos.com, en: Derecho en México

Conceptos jurídicos, jornadas especiales de trabajo, España

Confederación de la salud metal España, salud mental en España se suma a las reivindicaciones de Conecta Perinatal para el cuidado de la salud mental de los niños, las niñas y sus familias, 19 de junio de 2023, España, Noticias

definiciona, riesgo, definiciona.com, 31 julio de 2018

Definiciones-de, definición de jornada, Argentina, 1998-2024,

Diario oficial de la federación, decreto, secretaria de gobernación, 11 de enero de 2021,

Diccionario de la lengua española, subordinado, real academia española, asociación de academias de la lengua española,

Diccionario de la real academia española, condición

Diccionario de la real academia española, derechos, real academia española, actualización 2023,

EFE, Estado de la salud mental en España: la ansiedad crece un 34 % y ataca el doble a las mujeres, 26 de noviembre de 2023

Enciclopedia jurídica, vacaciones, diccionario jurídico, edición 2020, consultado el 12 de mayo de 2024

Equipo editorial, Etece, Concepto de Derecho social, Editorial Etece, Argentina,

Etimología origen de la palabra, etimología de vacaciones, en: Etimología de Vacaciones, Origen de la Palabra (etimologia.com)

Expansión mujeres, Grimaldo, Ana, Piso pegajoso: la desventaja que las mujeres tienen en el trabajo, 13 de abril de 2022

Expansión, Chile - Índice Global de la Brecha de Género, La brecha de género se

estrecha en Chile, datos macro.com, Chile, 2024
Expansión, España - Índice Global de la Brecha de Género, datos macro.com, España, 2024
Expansión, Índice Global de la brecha de género, España, Datos macro.com, 2024,
Gobierno de México, ¿sabes cuando son los días de descanso obligatorios?, procuraduría federal en la defensa del trabajador, 28 de junio de 2018
Gobierno de México, 209 aniversario del inicio de la independencia de México, 13 de septiembre de 2019,
GONZÁLEZ, Miriam, Radiografía de la depresión en España, según dos psicólogos: “El depresivo llega al punto en el que sus capacidades no son suficientes y tiene sensación de derrota”, Infobae, 12 de enero de 2024, España
GRIMALDO, Ana, Expansión Mujeres, 5 conceptos que debemos conocer (y erradicar) para acabar con la desigualdad, 31 de mayo de 2022,
HORMIGO, Sara, Ser madre en España no es tarea fácil, y estos son los motivos, Hola.com, 30 de diciembre de 2022,
Idc online “70% de las mujeres trabajadoras con ansiedad y depresión”
IMCO staff, investigación global de brecha de genero 2024, Mujer en la economía, 11 de junio de 2024
IMCO staff, las madres en el mercado laboral, Centro de investigación en política pública, nota informativa, 9 de mayo de 2023,
IMCO, Índice Global de Brecha de Género 2024, junio 2024
IMSS, introducción, imss.gob.mx, pág. 2 de 5, pdf,
INE, 1.6 Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos,
INE, 1.6 Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos,
INEGI, Comunicado de prensa número 31/24, 25 de enero de 2024, pag.17 de 17,
INEGI, Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2023, Comunicado de prensa número 305/24, 22 de mayo de 2024, pag.1 de 48, archivo en pdf,
INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores de ocupación y

empleo, Boletín de indicador 30/25, 29 de enero de 2025, pág. 6 de 14, archivo en pdf,

Instituto andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad de Género, Unión Europea,

Instituto de la mujer, La salud mental de las mujeres, España, 2011, pág. 2 de 47,

Instituto de la mujer, La salud mental de las mujeres, España, 2011, pág. 10 de 47,

Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., “Las madres en el mercado laboral”, nota informativa, ciudad de México, 9 de mayo de 2023, en: IMCO — Las madres en el mercado laboral

KILLAM, Kasley, ¿Qué es la salud social?, Psychology today, 19 de febrero de 2023

Kiss, Teresa, Imperio Romano, Enciclopedia humanidades, editorial etecé, en: https://humanidades.com/imperio-romano/, consultado el 04 de octubre de 2024

Martínez, Paola, Salud mental en madres en el periodo perinatal: cuídate hoy, Dra. Paola Martínez Psiquiatría Perinatal y General, 6 de mayo de 2025

Ministerio de asuntos exteriores, unión europea y cooperación, España y la Unión Europea

Morales Coll, Francisco, Rakia.com, México, 30 de agosto de 2023,

Naciones Unidas, articulo 24: derecho al descanso y al tiempo libre, noticias ONU

Naciones Unidas, Estereotipos de género, los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género

Naciones Unidas, op cit, noticias ONU.

OCEA, Convención Belem do Para

OIT número 183, junio 2001, pág. 26

OIT, ¿Qué es convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares?, entrevista a Laura Addati, 21 de diciembre de 2021

OIT, ¿Que es el convenio 100 sobre igualdad de remuneración? Entrevista a Manuela Tomei de la OIT, Colombia, 20 de diciembre de 2021

OIT, ¿Qué es el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad? Entrevista a Marialaura Fino de la OIT, Colombia, 20 de diciembre de 2021,

OIT, Cumbre del Milenio, 6 a 8 de septiembre de 2000, Nueva York,

OIT, Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa,
OIT, Historia de la OIT,
OIT, Portal del país, Chile
OIT, Portal del país, México
OIT, Portal del país, Unión Europea
OIT, Protección de la maternidad, notas OIT sobre trabajo y familia, núm. 4
OIT, una nueva norma para un nuevo siglo, protección a la maternidad, convenio
OJEDA, Jeffrey Alan, México, el país número uno con más estrés laboral: OMS, 29 de mayo de 2023
Olea Herrera, Bastián, Genero, 8 de mayo de 2021, chile, en: Apuntes: Sobre la categoría de género, Teresita De Barbieri, Bastián Olea Herrera,
OMS, “Informe mundial sobre la salud mental: transforma la salud mental para todos. Panorama general” capitulo 5 fundamentos para el cambio, p.6
OMS, Actividad física, 26 de junio de 2024,
OMS, derechos humanos, diciembre 2023,
ONU, Estados miembro, consulta del enlace para los Estados miembros de: España, Chile y México
ONU, impacto académico, Naciones unidas
Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
Organización Internacional del Trabajo, El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente, OIT, noviembre 2021
Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT
Organización Internacional del Trabajo, Promoción de la negociación colectiva, convenio número 154, 2011, pág. 22 de 24
Organización Internacional del Trabajo, Promoción de la negociación colectiva, convenio número 154, 2011, pág. 4 de 24
Organización Internacional del Trabajo, Promover la consulta tripartita: ratificación y aplicación del convenio número 144, Ginebra, 2011, pág. 03 de 22,
Organización mundial de la salud, “La OMS y la OIT piden nuevas medidas para

abordar los problemas de salud mental en el trabajo" comunicado de prensa, 28 de septiembre de 2022, Ginebra, en: La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo (who.int)

Organización Mundial de la Salud, lactancia materna, temas de salud

Organización mundial de la salud, Salud mental: fortalecer nuestra respuesta, OMS, 17 de junio de 2022,

Organización Panamericana de la Salud, Actividad física, OMS

Osmos, ¿qué es un riesgo de trabajo?, 20 de febrero de 2020

Páez Bernal, Camila, El concepto mujeres: construcción desde las teorías feministas,15 de mayo de 2018

Perelló Pardo, Maria Rosa, No hay salud sin salud mental: Datos actualizados, 02 de octubre de 2024, España, Comunicación. Téc. Área de Gestión del Conocimiento que presta sus servicios en el Creap a través de Grupo 5 Acción y Gestión Social S.A.U.

Plataformas de organizaciones de pacientes, Las desigualdades en roles de cuidado y salud y su impacto en la salud requieren de políticas sanitarias con perspectiva de género

Poblacional en la era industrial, Aprende de historia.com, 2023,

Población Mundial Countrymeters, reloj de población de chile, Countrymeters, 30 de marzo de 2025, 11:54:05, en: https://countrymeters.info/es/Chile, consultado el 30 de marzo de 2025

Porporatto, Monica, Psicosocial, Que Significado.

Real academia española, descanso,

Real academia española, mujer, asociación de academias de la lengua española, 2023

Real academia española, trabajo, asociación de academias de la lengua española, 2023

Reason why, buceamos en el origen y el concepto de teletrabajo, reason why, España, 13 de marzo de 2020

Reto Agurto, Alexis, madre, 11 de mayo del 2012,

Revista Global, México: alarmantes cifras de estrés laboral, UNAM, 30 de abril de 2023, México

Riesgos laborales, prevención, medidas y ley, Riesgos psicosociales, definición, tipos y prevención.

Rodrigo, Andrea, et, at y otros, Embarazo mes a mes: desarrollo del feto y cambios en la madre, reproducción asistida ORG, 28 de febrero de 2023

Russomano, Mozart Víctor, Derecho del trabajo en el siglo XX, biblioteca jurídica virtual de la UNAM, 1998, México, pág. 815,

Secretaria de salud, Síndrome de Fatiga Crónica y Síndrome de “Burnout”, Gobierno de México, 28 de agosto de 2015

Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Apuntes sobre la reforma laboral de 2019, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, archivo en formato pdf, pag. 9, 2019,

Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Apuntes sobre la reforma laboral de 2019, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, archivo en formato pdf, pag. 11, 2019,

Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Apuntes sobre la reforma laboral de 2019, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, archivo en formato pdf, pag. 12, 2019

Secretaria Jurídica de la Alcandía Mayor de Bogotá D.C., resolución 4607 de 2022 ministerio del trabajo,

Secretaria Jurídica de la Alcandía Mayor de Bogotá D.C., resolución 2110 de 2023 ministerio del trabajo,

Super Intendencia de Seguridad Social, subsidio maternal prenatal, SUSESO,

Tenahua, Angelica, "La nueva pandemia": México es primer lugar en estrés laboral a nivel mundial, Milenio, Puebla, 12 de noviembre de 2024

Torres García, Aldo, et, at y otros, Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral, revista de economía, Yucatán, 2022, pág. 72,

Tus derechos laborales, Condiciones laborales, gob.mx, blog, 11 de noviembre de

2015,
UNAM, convenio número 156 de la OIT, México, pág. 1 de 5
UNAM, Ley del seguro social de 1973, derecho del trabajo, biblioteca jurídica UNAM, México, pdf.,
UNICEF, Guía de Paternidad Activa para Padres, Chile, 2014
UNICEF, Lactancia materna, México
UNICEF, Parentalidad positiva: que es y como trabajarla, 26 de abril de 2024
UNICEF, UNICEF en el mundo, México
Unidad de política migratoria, que reforma el artículo 171 de la ley federal del trabajo, sil.gobernacion.gob.mx, México, pag.1 de 2, pdf
UNIR, El principio de jerarquía normativa en México: ¿en qué consiste?, 20 de septiembre de 2024, México,
Villadiego, Laura, Una breve historia sobre los derechos laborales, carro de combate
World bank group, La participación laboral de la mujer en México, 2020, pag.20 de 97
Worldbank, La participación laboral de la mujer en México, 2021,

Cuernavaca, Morelos, a 14 de octubre de 2026.

ASUNTO: VOTO RAZONADO APROBATORIO

DRA. LAURA ELIZABETH GARCÍA MENDEZ
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
PRESENTE.

Por medio del presente, en mi carácter de directora de tesis, me permito emitir mi voto razonado respecto del trabajo de investigación titulado:

CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL

Presentado por la Lic. Darlene María Funes Bailón, para obtener el grado académico de Maestra en Derecho, dentro del programa educativo de Maestría en Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, desarrollado bajo mi dirección y con la codirección de la Dra. Clara Elizabeth Soto Castor.

Después de revisar el trabajo de investigación, considero que se trata de una tesis que aborda una problemática jurídica y social de gran importancia, relacionada con las condiciones laborales de las madres trabajadoras en México y las repercusiones que estas pueden generar en su salud mental, particularmente ante la distribución desigual de las responsabilidades familiares y de cuidados.

Deseo destacar la dedicación, el compromiso y la sensibilidad que la sustentante ha demostrado durante el desarrollo de su investigación. Su trabajo permite comprender que las condiciones laborales de las madres no pueden analizarse únicamente desde la legislación laboral, sino que también deben considerarse las responsabilidades de cuidados, la igualdad sustantiva y las obligaciones del Estado en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres.

Asimismo, considero relevante el análisis jurídico comparado entre México, España y Chile, mediante el cual la sustentante identifica mecanismos de protección laboral y medidas de conciliación entre la vida familiar y el trabajo. Este ejercicio fortalece la investigación y permite formular propuestas orientadas a mejorar las condiciones laborales de las madres trabajadoras en nuestro país.

Uno de los principales méritos de la tesis consiste en su carácter propositivo, pues no se limita a describir las dificultades que enfrentan las madres trabajadoras, sino que plantea alternativas

jurídicas relacionadas con los permisos de maternidad y paternidad, la corresponsabilidad en los cuidados y la protección de la salud mental en el ámbito laboral.

Durante el proceso de dirección de esta tesis, pude constatar el esfuerzo, la disposición para atender las observaciones académicas y el interés de la sustentante por desarrollar una investigación que contribuya al reconocimiento y protección de los derechos laborales de las madres. Estas cualidades se reflejan en el resultado final del trabajo presentado.

Considero que Darlene María Funes Bailón ha demostrado capacidad de análisis jurídico, dedicación y compromiso con una problemática que requiere mayor atención desde el derecho del trabajo y la seguridad social. Su investigación constituye una aportación pertinente para continuar la discusión sobre las condiciones laborales de las madres y la protección de su salud mental en México.

Por las razones anteriormente expuestas, considero que la investigación reúne los méritos académicos y jurídicos necesarios para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado de Maestra en Derecho, por lo que emito mi:

VOTO APROBATORIO

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE
“POR UNA HUMANIDAD CULTA”

DRA. BRENDA TUFIÑO GÓMEZ
PROFESORA INVESTIGADORA DE TIEMPO COMPLETO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANÓ INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

BRENDA TUFIÑO GOMEZ | Fecha:2026-10-14 21:03:51 | FIRMANTE

HLOOUC0SvImanWfulA+rwejG/GHAg3pcu6g2YR0SRBqRutD+9vo9q8HURNZYY3miTYsKvPqqB2AQj7eIWhHS3oNibS3Cn0Ckq8HdVNTtEqx7pVp4mxMiD0fLd3FxNPBMzqOwxGGdobkZXakmFHdKk6hZXFS1dUW7OMpCQcsZzmva3aAODJRUd4MdrAQtEoJ/MPLye3/6sH6eCROtYdIdbDkBuiqG2kyQfYhd9DfRlg41vbFEL4FklrLQK+CNBh0bH5Rl03DZGVfWSN9ezG+Tssdq3yJnlEJddIJ7Ms8FqPyvjvb+SHCeuFlWbm0EvOT8Y3lsKt7I2QYyF3jB6JzV9g==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

XG7z3Dpo4

https://efirma.uaem.mx/noRepudio/R1is5FEcHaOvoMkGKmaPvf0d1vGwSXJr

Cuernavaca Morelos a 07 de septiembre de 2026

ASUNTO: VOTO APROBATORIO

DRA. LAURA ELIZABETH GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POSGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
PRESENTE

Por medio del presente y en atención al trabajo de tesis titulada: CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL, presentada por la maestrante Darlene María Funes Bailón perteneciente al Programa Educativo de Maestría en Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y de conformidad a los lineamientos de evaluación educativa me permito emitir el dictamen correspondiente conforme a la siguiente evaluación:

La tesis plantea un análisis socio-jurídico extendido en el territorio mexicano sobre cómo las condiciones laborales y las responsabilidades familiares recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, ya que impacta de manera negativa en su salud mental principalmente al convertirse en madres de familia que al contrario con los hombres se han adoptado conductas impuestas al género a lo largo de la historia.

Ante esta realidad, se argumenta la necesidad de reformar el marco normativo nacional que compete a los derechos laborales e impulsar los acuerdos de cooperación institucional, social y de derecho que garanticen una red de apoyo a todas las familias mexicanas.

El trabajo de investigación presenta una ordenada estructura metodológica que se desarrolla en cuatro capítulos:

- Capítulo I

777 329 7042 / 777 175 5858
juan.ortegama@docentes.uaem.edu.mx

Se ha desarrollado el marco de exposición sobre los conceptos principales que han constituido las diferentes categorías que compete al derecho con respecto a las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales y la salud mental del sujeto protegido

- Capitulo II

La autora recauda sustentar por medio de los antecedentes más relevantes en lo que respecta a las conductas políticas, sociales y laborales sobre la disparidad de género, con el fin de analizar los hechos que impulsaron notables cambios para los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, identificando las desigualdades estructurales e institucionales que actualmente persisten para las madres mexicanas.

- Capítulo III

Posteriormente resalta uno de los aspectos más importantes para fundamentar la propuesta de investigación, consistente en evidenciar por medio de las estadísticas más actuales y de los distintos sistemas normativos al realizar una comparativa en tres territorios: España, Chile y México, donde se permite analizar la existente problemática internacional que impacta en aspectos fundamentales de un estado de derecho como lo son la calidad de vida, el crecimiento poblacional, la económica y mercado laboral.

En este capitulo la autora destaca las medidas normativas que las tres naciones han adoptado con antelación para proteger el derecho a la salud y a un trabajo digno de las madres trabajadoras y gestantes, así como aquellos avances jurídicos y sociales que procuren conectar a los padres trabajadores con sus respectivas cargas y responsabilidades familiares

- Capitulo IV

Por consecuente la conclusión del trabajo de investigación incorpora propuestas jurídicas y de carácter social sustentadas a mejorar las condiciones laborales previstas actualmente para las madres trabajadoras, entre las que menciona la autora, se encuentra la homologación de permisos de maternidad y paternidad, así como de los permisos laborales generados para efectuar una sana alimentación al menor o los menores lactantes, además se propone impulsar

políticas públicas orientadas a compartir las responsabilidades familiares y quehaceres que estas implican.

La formulación de las propuestas referidas brinda una adecuada construcción metodológica que permite desarrollar argumentos congruentes con respecto a la problemática social y de derecho laboral que se atraviesan las mujeres actualmente, conduciéndose con perspectiva de género.

De modo que considero que la autora Darlene María Funes Bailón desarrolló una obra con un correcto uso ético de la investigación, misma que resalta por su gran valor para la concientización de las responsabilidades y cuidados familiares por medio del estudio los derechos laborales de las mujeres en México.

Por lo anterior, emitido mi VOTO APROBATORIO a dicho trabajo

Atentamente

Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado
PITC Facultad de Derecho

777 329 7042 / 777 175 5858
juan.ortegama@docentes.uaem.edu.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANÓ INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

JUAN MANUEL ORTEGA MALDONADO | Fecha:2026-09-08 08:39:36 | FIRMANTE

S8zKb6PFZ4+C48LGRcxw3pK6uF8xnGESuE/21YEM77b7MLkYtRiAWtSKHVSI8lUgv+gNWP7ohX2jxRWHkasA0bL4CKL5zjOMEqrxmkmG2xR8oehIrYm+VtjXVfZkxhJiWWLximSJRE94hQsVaitHoJgWdRDf/RwLJ+O0jvVhhz78A5UxqKwEsoIX6v+ZPuJOuzbyLH3SCBks3B5WTFE56qtzx9CvOl83O91bLhvNfVY2f3+EygHaMTNmkXqgL60CENLDzEbSsF/OzGNSXtSMRYd0gnTBPGhKdp2OySuqcgvQYXw33p0NJFXisLKpOtjhsVO1p7MMh1HQHGC4p+3ZDA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

6nxALquf1

https://efirma.uaem.mx/noRepudio/E6FM2ybulmwvWAadUi2QgUEBd1kQtgj8

Yautepec, Morelos a 28 de septiembre de 2026
Asunto: Voto aprobatorio

DRA. LAURA ELIZABETH GARCIA MÉNDEZ
COORDINADORA Y JEFA DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

Por medio del presente y en mi carácter de miembro de la Comisión Revisora como profesor evaluador del trabajo titulado **CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL**, para obtener el grado de **MAESTRA EN DERECHO** presentado por la **LIC. DARLENE MARÍA FUNES BAILÓN** dentro del programa de posgrado adscrito al Sistema Nacional de Posgrados de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, me permito manifestar lo siguiente:

Objeto y desarrollo de la investigación

La investigación estudia la relación entre las condiciones de trabajo de las madres, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y sus posibles repercusiones en la salud mental. El texto construye primero un marco conceptual e histórico; después contrasta las disposiciones de España, Chile y México, y finalmente formula alternativas sociales y jurídicas para el contexto mexicano.

Aportación y valoración académica

Considero pertinente que el trabajo vincule el derecho laboral con la salud mental y la corresponsabilidad en los cuidados. Su análisis comparado ofrece elementos para examinar las respuestas normativas disponibles, mientras que el capítulo final concreta la discusión en propuestas sobre los permisos de maternidad y paternidad, la participación de los padres en la lactancia y el apoyo público a los cuidados. La secuencia de los cuatro capítulos permite seguir el planteamiento del problema hasta sus propuestas y conclusiones. En conjunto, la tesis muestra capacidad para reunir y analizar fuentes jurídicas, sostener una postura propia y plantear vías de atención a un problema relevante para el derecho social.

Yautepec, Morelos a 28 de septiembre de 2026
Asunto: Voto aprobatorio

Sentido del voto

Por las razones expuestas, estimo que la tesis reúne los elementos académicos necesarios para ser presentada en el examen de grado de la Maestría en Derecho. En consecuencia, emito **VOTO APROBATORIO** a favor del trabajo de la Lic. Darlene María Funes Bailón.

ATENTAMENTE
"Por una humanidad culta"

(FIRMA ELECTRÓNICA)
DR. EMMANUEL LÓPEZ PÉREZ
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO
COMPLETO DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE YAUTEPEC DE LA UAEM

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANÓ INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

EMMANUEL LOPEZ PEREZ | Fecha:2026-09-28 17:57:47 | FIRMANTE

BWhO2RuVfr78K2ObPFoT0XeSydgXmi25p7SMw4VhSFlX1zohgVPH5wd+KzrnWqVXN+P6nHMqPZeoXx7msAO5NfORHT107MJSAauRASBUcpJq0gPAoxPqRPc0laJ8a2EqzghKJdf36FrKWbX7m9mOzlArpxzShViKdF6M+cVSArrdexE8RaKtnrFSRrSppPIyJf4YglliL225fOtbqWNs4ymX5VzNMeJCqPdH4uCtu4jBwaLVVpq+pJY+YPCEtp8H826LWrIqd5Q+3AhHsoa+gQXnziQoSWuf7E2W492rsragq/GfElNr2iOIjm9Edlj+pFk5qfBSIia9zgdJuvRY3Q==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

FkUsCTzVm

https://efirma.uaem.mx/noRepudio/B8LkEjtXvKxI9HkZK82aw61RtrwbjUdb

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Facultad de Ciencias del Deporte

Ciudad Universitaria, a 14 de octubre de 2026.

Asunto: Se emite voto aprobatorio.

DRA. LAURA ELIZABETH GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
P r e s e n t e

Con relación al oficio número **DESP/070/08/2026**, de fecha 27 de agosto de 2026, por virtud del cual se me designa como miembro de la Comisión Revisora del trabajo de investigación de la **LIC. DARLENE MARÍA FUNES BAILÓN**, para obtener el grado de Maestra en Derecho, denominado: **CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL**, realizado en el programa educativo de la Maestría en Derecho, acreditado en el Sistema Nacional de Posgrados (SNP) de la SECIHTI —antes CONAHCYT— en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), bajo la dirección de la Dra. Brenda Tufiño Gómez y en codirección de la Dra. Clara Elizabeth Soto Castor, me permito señalar lo siguiente:

La tesis de maestría que es objeto del presente voto se desarrolla principalmente a partir del método deductivo, complementado con el análisis conceptual, histórico, comparativo y jurídico de las condiciones laborales de las madres trabajadoras y su incidencia en la salud mental.

Bajo esta perspectiva, la investigación se encuentra organizada en cuatro capítulos, en los cuales se abordan de manera sistemática los principales aspectos que integran el objeto de estudio. A continuación, se presenta una síntesis del contenido y de las aportaciones desarrolladas en cada uno de ellos:

1. El capítulo primero, denominado “MARCO CONCEPTUAL SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO”, desarrolla las categorías esenciales de la investigación, entre ellas el derecho social y del trabajo, las condiciones laborales, los riesgos psicosociales, la salud y la situación específica de las madres trabajadoras.
2. El capítulo segundo, titulado “CRONOLOGÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS A NIVEL MUNDIAL Y EN MÉXICO”, expone los principales antecedentes históricos y normativos relacionados con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, la conquista

de sus derechos y la evolución de las medidas de protección de la salud mental.

3. El capítulo tercero, denominado “MARCO COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS NORMATIVOS EN MATERIA DEL DERECHO DEL TRABAJO PARA LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN EL REINO DE ESPAÑA, LA REPÚBLICA DE CHILE Y LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS”, contrasta los contextos sociodemográficos y los marcos jurídicos de los tres países, con especial atención a las medidas de conciliación, corresponsabilidad y protección de la salud mental.

4. Por último, el capítulo cuarto, titulado “FORMULACIÓN DE PROPUESTAS EN ATENCIÓN AL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN”, identifica las problemáticas que inciden en la salud mental de las madres trabajadoras y formula propuestas de concientización social y de reforma legal en materia de permisos parentales, lactancia y cuidados.

La investigación presenta propuestas y conclusiones congruentes con el problema planteado, además de contar con una estructura y desarrollo argumentativo que cumplen con los requisitos académicos correspondientes al grado de maestría.

Además, resulta fundamental reconocer el acompañamiento y la labor de las directoras de tesis, cuya orientación académica, acompañamiento y compromiso fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de la presente investigación, pero sobre todo, reconocer su compromiso en la formación de nuevas generaciones de profesionales, así como el fortalecimiento de la investigación académica.

Por lo anterior, me permito emitir **VOTO APROBATORIO** para el trabajo de investigación desarrollado.

M. EN D. ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA

DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS AL DEPORTE

Firmado de manera electrónica

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANÓ INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

ANTONIO DE JESÚS GUEVARA MENDOZA | Fecha:2026-10-14 21:02:03 | FIRMANTE

eJEx9JkxN5BBPv6XDnsK/CvySK6H7VFmk4CxFoJmKsnAja1a/bddKYW7a3M3EgYU+lQlwXbzu7+dsLoSgbjpn4X+H2IyzenzDCNIf7tQgFB5pM4vSsYNdW0/O7f6cUBG+0/ghmlsNcQKXT8l3wD5HyLFCHHn79W8SrRD3gqQ4GIwK0XbxjwNweurxvk4lSwIA0Gm9oMHewI+nVUWiIr4J3AP96Kt2eRrryte1y9iuCp1fxa5wpr8Yfi5qSyrMDHUWAykVN7unRDePlBkEEVLVtQLAfUkJxRTFlxOsAxPmDjn0eevGET0t9fpR1W6P34AWwzMBW1eH+MvYQsKy4hraw==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

oiMDsfQcb

https://efirma.uaem.mx/noRepudio/NjfKWeeNG7fKQAOosFFYiavtiDwlQK4f

Cuernavaca, Morelos, 17 de octubre de 2026

DRA. LAURA ELIZABETH GARCÍA MÉNDEZ
JEFA DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
P R E S E N T E

VOTO RAZONADO

Otorgado al trabajo de tesis titulado:

CONDICIONES LABORALES DE LAS MADRES EN MÉXICO Y SU REPERCUSIÓN EN LA SALUD MENTAL

Que, para optar por el grado académico de Maestra en Derecho del programa educativo incorporado a la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

Presenta la estudiante: **Lic. Darlene María Funes Bailón**

Con base en los siguientes apartados:

I. Fundamento

La incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral ha implicado importantes avances en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos; sin embargo, persisten condiciones de desigualdad vinculadas con la distribución de las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado. Estas actividades continúan recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres y adquieren una especial relevancia en el caso de las madres trabajadoras, quienes deben conciliar las exigencias propias del trabajo remunerado con las labores de cuidados y de mantenimiento del hogar. Esta acumulación de responsabilidades puede generar condiciones que dificulten su desarrollo personal y profesional, lo cual podría incrementar su exposición a afectaciones en su salud mental.

Esta problemática involucra la protección de distintos derechos humanos y sociales, entre ellos el derecho al trabajo, a la salud, a la igualdad y a la no discriminación. Por ello resulta necesario analizar tanto las disposiciones jurídicas que regulan las relaciones jurídicas y el derecho a la seguridad social, como los factores socioculturales

que influyen en la distribución de los cuidados, con el propósito de conocer, prevenir y atender los riesgos psicosociales que pueden afectar particularmente a las madres trabajadoras.

En este contexto, la tesis presentada por la Lic. Darlene María Funes Bailón, titulada "Condiciones laborales de las madres en México y su repercusión en la salud mental", aborda una problemática de relevancia jurídica y social al vincular las condiciones laborales con la salud mental, la corresponsabilidad familiar y la igualdad sustantiva. La investigación parte de la necesidad de estudiar los factores que limitan el desarrollo laboral y profesional de las madres trabajadoras y plantea alternativas orientadas hacia condiciones laborales más equitativas, así como medidas que contribuyan a prevenir riesgos psicosociales y fortalecer la protección de su derecho a la salud. El tema abordado en la tesis, de esta manera, adquiere pertinencia al analizar la problemática desde una necesaria perspectiva de género.

II. Estructura y Contenido

La tesis a valorar está organizada en cuatro capítulos. Como eje metodológico se emplea el método deductivo con un enfoque documental y de manera complementaria, el método histórico en el segundo capítulo. La estructura se desarrolla de la siguiente manera:

El capítulo primero se denomina: "Marco conceptual sobre las condiciones laborales de las madres trabajadoras en México", en el cual se desarrollan los conceptos fundamentales que sustentan la investigación, entre ellos el derecho social, los derechos sociales, el derecho del trabajo, las condiciones laborales, los riesgos de trabajo y riesgos psicosociales, el teletrabajo, la mujer y la madre trabajadora, así como el derecho a la salud en sus dimensiones física, mental y social, entre otros conceptos clave que establecen el marco conceptual necesario para analizar la problemática.

El segundo capítulo se titula: "Cronología de las condiciones laborales para las madres trabajadoras a nivel mundial en México", en él se abordan los principales antecedentes históricos relacionados con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral y el progresivo reconocimiento de sus derechos. Para ello, se estudian acontecimientos internacionales y nacionales, entre ellos la Revolución Industrial, el desarrollo de la Organización Internacional del Trabajo, la evolución constitucional mexicana y las principales disposiciones en materia laboral y de seguridad social, hasta llegar al análisis de las condiciones laborales vigentes y de la atención a la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres y madres trabajadoras.

El tercer capítulo está titulado: “Marco comparativo de los sistemas normativos en materia del Derecho del Trabajo para las condiciones laborales de las madres en el reino de España, la República de Chile y los Estados Unidos Mexicanos”. En este apartado se desarrolla un estudio sociodemográfico y jurídico de los tres países, examinando sus disposiciones constitucionales, laborales y especiales relacionadas con la maternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la atención a la salud mental.

Finalmente, el cuarto capítulo es denominado “Formulación de propuestas en atención al planteamiento del problema y conclusiones de investigación”, en el cual se retoma la problemática de las condiciones laborales de las madres trabajadoras y su posible repercusión en la salud mental para plantear alternativas desde dos ámbitos: la concientización social y la modificación del marco jurídico interno. Entre las propuestas desarrolladas se encuentran la promoción de una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares, la priorización del autocuidado y la atención profesional de la salud, así como propuestas de reforma relacionadas con la homologación de los permisos de paternidad y maternidad, los permisos de lactancia para padres trabajadores y la participación del Estado en materia de cuidados.

La tesis finaliza con las conclusiones generales derivadas del análisis realizado y con las respectivas fuentes de consulta.

III. Valoración

La tesis presentada cumple con los estándares metodológicos exigidos en una investigación de nivel maestría.

Resulta importante señalar que, el desarrollo tecnológico ha tenido impacto en la actualidad mediante el uso de herramientas y técnicas de inteligencia artificial (IA) para el análisis de datos, el procesamiento de información e inclusive la redacción de trabajos de investigación. A la fecha no es posible garantizar, ni verificar que la integridad del contenido o la redacción del texto hayan sido obtenidos o desarrollados mediante el uso de técnicas de IA; sin embargo, la estudiante refiere que el trabajo presentado es inédito, de su completa autoría y ha sido desarrollado sin el uso de IA.

Tras revisar el fundamento, estructura y contenido, se concluye que la tesis presentada por la estudiante Lic. Darlene María Funes Bailón evidencia un trabajo académico pertinente y congruente con los objetivos, así como con la capacidad de analizar una problemática jurídica de actualidad desde una perspectiva de género y formular

propuestas encaminadas a mejorar las condiciones laborales y la protección de la salud de las madres trabajadoras. Por lo anterior, bajo mi criterio, el presente trabajo de tesis reúne los méritos académicos necesarios para la obtención del grado de Maestra en Derecho, por lo que felicito a la estudiante y también a su directora de tesis la Dra. Brenda Tufiño Gómez por su dedicación en la asesoría para el desarrollo de este y me permito por ello emitir el presente:

VOTO APROBATORIO

Atentamente
Por una humanidad culta

FIRMA ELECTRÓNICA

DRA. GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ
Profesora Investigadora de Tiempo Completo
de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento con firma electrónica UAEM, soportada por el certificado vigente a la fecha de su elaboración y con efectos plenos de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS PUBLICADOS en el ÓRGANÓ INFORMATIVO UNIVERSITARIO "ADOLFO MENÉNDEZ SAMARÁ" número 117 de fecha 20 de abril de 2021.

Sello electrónico

GABRIELA MENDIZABAL BERMUDEZ | Fecha:2026-10-17 12:42:45 | FIRMANTE

Wx76wIzpSSJjBjji7hxHzoSfXdsSKvFMSoNWwGbERu6Xj9RvuOkI9FlJnvNrYyk1h45CRiizdNLDIdCPBn2qkeFICPTPz2AuokFsJyUD9ShnWT8LCbUaixhQvZvx5Cm2Dcj1CrPSwCDo2RZhhXy1DAHCOo6AnXU/T1aqRdKqv/8M+NPlw+Xg5vzp3OiHh/6QPAlP72Gh4Q6dHYGz5qaGPq+vDTbiLLCl900DyCXRDpeYtCAbjxLdBctlDr8xujnWpTuZkiv9+ZA5g9RJ3h3Sefyba4Zvnkft5Xkm0ueNhz5BEWeY0iARTv1cGBIIzlNWpBPZNgh8gaZr3yXtEvVang==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

ZTp138VSd

https://efirma.uaem.mx/noRepudio/Ue9AxNwXNRZdqvGKG4Bix28z5KSJAmS1