

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey
Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública



**Diagnóstico Legal y propuestas de ley sobre la conciliación
laboral y familiar en México. Perspectiva de derecho comparado.**

Proyecto de Investigación Aplicada que para obtener el grado de
Maestro en Derecho Internacional presenta:

Lic. Carlos Alberto Hernández Mezquitic

Asesor INFAMILIA:

M.Ed. Teresita del Niño Jesús Guadalupe Garibay Niño

Asesor EGAP:

LLM., PhD Gabriel Cavazos Villanueva.

San Pedro Garza García, Nuevo León, primavera 2006.

INDICE

	Págs.
INTRODUCCION	1
Capítulo I. Diagnóstico legal de la conciliación laboral y familiar en México	17
1.1. Marco constitucional.....	18
1.2. Normas Internacionales que regulan el bienestar de la familia y el derecho al trabajo.....	20
1.2.1 Derecho al trabajo.....	20
1.2.2 Salud, bienestar y asistencia social de la familia.....	22
1.2.3 Desarrollo social y económico de la familia.....	24
1.2.4 Seguridad social de la familia.....	24
1.3 Normas Internacionales y nacionales que compatibilizan el trabajo y la familia.....	25
1.3.1 Protección a la maternidad.....	26
1.3.2 Protección a menores trabajadores.....	30
1.3.3 Normas que prohíben la discriminación laboral.....	33
1.3.4 Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a).....	34
1.3.5 Días de descanso y vacaciones.....	37
1.3.6 Objeto del Salario.....	39
1.3.7 Derecho de preferencia y antigüedad en relación con la familia.....	40
1.3.8 Apoyo para gastos de matrimonio.....	41
1.4 Tabla sinóptica de derechos tutelados e instrumentos legales aplicables al proyecto.....	42
1.5 Conclusiones del capítulo.....	45
Capítulo II. Perspectiva de derecho comparado sobre la conciliación de la familia y el trabajo: Chile	47
2.1 Marco Constitucional.....	48
2.2 Normas internacionales que regulan el bienestar de la familia y el derecho al trabajo.....	49
2.2.1 Derecho al trabajo.....	49
2.2.2 Salud, bienestar y asistencia social de la familia.....	50
2.2.3 Desarrollo social y económico.....	50
2.2.4 Seguridad social de la familia.....	51
2.3. Normas internacionales y nacionales que concilian la vida laboral con la familiar.....	51
2.3.1 Protección a la maternidad.....	52
2.3.2 Protección a menores trabajadores.....	59
2.3.3 Normas que prohíben la discriminación laboral.....	61
2.3.4 Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a).....	63
2.3.5 Día de descanso y vacaciones para el trabajador.....	64
2.3.6 Objeto del Salario.....	66
2.3.7 Derecho de preferencia y antigüedad y apoyo para gastos de matrimonio.....	67
2.4 Novedades legislativas que compatibilizan trabajo y familia....	67
2.4.1 Licencias por paternidad.....	67
2.4.2 Disposiciones relativas al acoso sexual laboral.....	69
2.4.3 Licencia por enfermedad de hijos y cuidado de niños	72
2.4.4 Permisos por adopción de menores.....	75

2.4.5 Jornada parcial de trabajo.....	77
2.5 Tabla sinóptica de derechos tutelados e instrumentos legales aplicables al proyecto.....	78
2.6 Análisis de derecho comparado entre México y Chile.....	81
Capítulo III. Hacia una conciliación laboral y familiar. Propuestas legislativas para México.....	86
3.1 Exposición de motivos.....	86
3.2. Propuestas de reformas legislativas.....	90
3.3. Conclusiones del capítulo.....	97
CONCLUSIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA.....	103

INTRODUCCION

Planteamiento del problema.

La familia en el siglo XXI se encuentra ante cambios y fenómenos sociodemográficos insospechados. Uno de ellos es la incorporación de la mujer al mundo del trabajo¹. En el caso de México, las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI) señalan que desde el año de 1950 al año 2000 el número de mujeres que se han incorporado al mundo laboral se ha incrementado considerablemente (de 1,137,646 a 10,750,400) tal y como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 1 Población económicamente activa según sexo de 1950 a 2000².

Año	Total	Hombres	Mujeres
1950	8 345 240	7 207 594	1 137 646
1970	12 909 540	10 255 248	2 654 292
1990	24 063 283	18 418 695	5 644 588
2000	34 154 854	23 404 454	10 750 400

FUENTE: Para 1950: DGE. VII Censo General de Población, 1950. México, D.F., 1953.
Para 1970: DGE. IX Censo General de Población, 1970. México, D.F., 1972.
Para 1990: **INEGI**. XI Censo General de Población y Vivienda, 1990. Aguascalientes, Ags., 1992.
Para 2000: **INEGI**. XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Tabulados básicos. Aguascalientes, Ags., 2001.

Aunado a la incorporación de la mujer al trabajo, se presenta un fenómeno social de diferencias laborales en relación con el género, es decir, no existe una similitud en cuanto a las obligaciones y derechos -en materia laboral- entre hombres y mujeres. El 49% de las parejas que laboran tienen sueldos diferentes, aunque comparten la misma responsabilidad³. Esta diferencia en cuanto a derechos y obligaciones también se hace evidente en

¹ Kanter, Rosabeth. Citado por Ma. Nuria Chinchilla et al. Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. IESE Business School. Universidad de Navarra. Documento de Investigación no. 498. Barcelona, España. Marzo 2003. p.1.

² Datos obtenidos del INEGI. <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mtra01&c=3650>, consultado el 1 de mayo de 2006. 4:09pm.

³ OSIRIS REYNA, María. Directora General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. STPS: Es urgente conciliar aspectos de familia y trabajo. Editora Paso del Norte. El Diario de Chihuahua. 20 de abril de 2006.

el acceso a los empleos, según cifras del INEGI de 1995 al 2004 la tasa de mujeres en el trabajo fluctúa entre un 34.5 % y 37.5% y la de los hombres va de un 78.2% al 75.5%. En el mismo sentido las diferencias se presentan en el ámbito doméstico, ya que en el periodo de 1995 al 2004 el porcentaje de mujeres encargadas de actividades domésticas ha sido de 92.3% al 96.2% en relación con un 37.8% al 65.2% de los hombres.

Tabla 2. Tasa de participación económica.

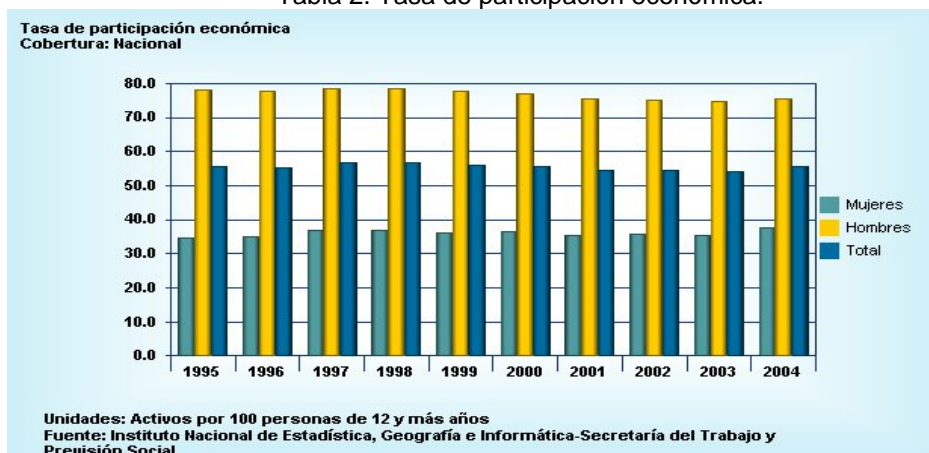
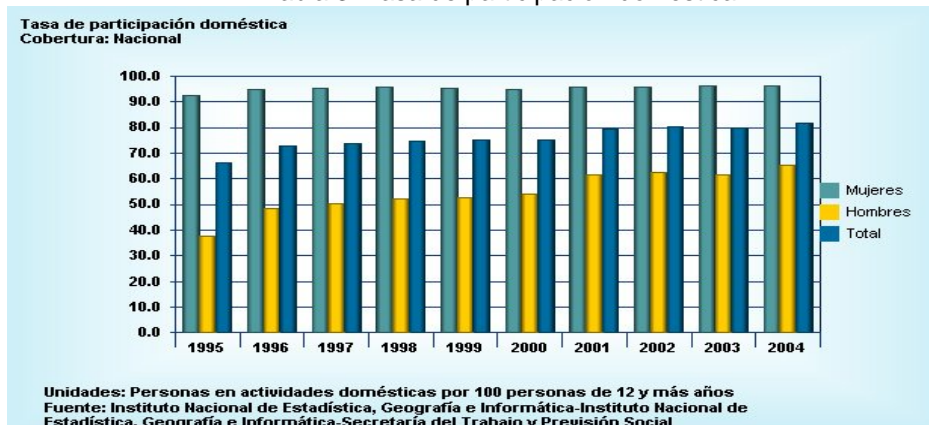


Tabla 3. Tasa de participación doméstica



Otro cambio sociodemográfico importante es la existencia de una dinámica familiar distinta a la de años pasados. La familia, como unidad y ámbito en el que se ejerce el cuidado material del hogar y de los hijos, ha

estado a cargo, tradicionalmente, de la mujer que dedicaba a ellos su atención en exclusiva⁴. En la actualidad, este rol, o por lo menos sus funciones, resultan difíciles de llevar si se pretende lograr una plenitud personal, profesional y un balance entre las obligaciones de hombres y mujeres.

Como resultado de estos acontecimientos sociales se presentan conflictos entre el trabajo y la familia. Greenhaus y Beutell, definen conflicto trabajo-familia como una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles en algún aspecto. Ambos autores, identifican tres grandes tipos de conflicto entre trabajo y familia: El primero tiene que ver con el tiempo. El tiempo utilizado en una de las dos funciones, impide destinar tiempo a la otra, causando tensión y reduciendo considerablemente el nivel de energía que la persona destina a la tarea que realiza. El segundo, es causado precisamente por los altos niveles de tensión que genera el cumplimiento de uno de los roles, lo que a su vez afecta el desempeño en la otra función. Y el último, tiene que ver con las conductas requeridas por ambos roles, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos⁵.

Las consecuencias de estos conflictos son variadas, y se han encontrado las siguientes: deterioro de la salud para padres que trabajan, un peor desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad,

⁴ CHINCHILLA, Nuria et al. Op. Cit. p. 2.

⁵ Citados en Análisis de los Costos y Beneficios de Implementar Medidas de Conciliación Vida Laboral y Familiar en la Empresa Documento de Trabajo N° 84. Departamento de Estudios y Estadísticas del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, por la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago 2003. Consultado en <http://www.sernam.cl/estudios/index.htm>. p. 3.

irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos⁶.

La dificultad derivada de la ejecución de múltiples roles no sólo afecta a las personas sino también a las empresas. La insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto a mayores niveles de ausentismo y rotación, son efectos típicos derivados de las tensiones provocadas por desempeño simultáneo de los roles laboral y familiar⁷.

De las anteriores ideas se desprende que lo ideal para el bienestar del ser humano es tener un balance entre su vida familiar y laboral. Los factores para solucionar el problema del trabajo y la familia son variados, y se pueden mencionar algunos: políticas públicas diseñadas por los Estados y municipios, prácticas de flexibilidad laboral por parte de las empresas y reconocimiento a ellas por parte del Estado y la sociedad, reformas a los sistemas legislativos, entre otras.

En el caso de México y por lo que respecta a los sistemas legislativos, resulta de suma importancia conocer si la Ley Federal del Trabajo permite o no una compatibilidad de estos dos aspectos trascendentales para el individuo, si contempla el principio constitucional de equidad de género, si está acorde con los compromisos internacionales en materia de familia y si satisface las necesidades de la sociedad actual.

⁶ Frone, Russell y Cooper (autores citados). *Ibíd.*

⁷ Greenhaus y Beutell (autores citados). *Ibíd.*

Es importante para México contar con una legislación laboral de la cual no escapen las nuevas exigencias sociales, ya que de no ser así, el conflicto puede traer serias consecuencias y afectar los logros de la vida profesional o en su caso, afectar la calidad de vida en la familia tanto de hombres como de mujeres⁸, y en consecuencia, afectar a la sociedad.

Justificación del proyecto.

La importancia de diagnosticar la Ley Federal del Trabajo en México es trascendente y necesaria para conocer si existe o no una compatibilidad entre la familia y el trabajo, ya que si bien es cierto que existen empresas que realizan este tipo de prácticas –en su mayoría transnacionales- también es cierto que esas prácticas son dejadas a su libre arbitrio y el objetivo de un estado de derecho es que los privilegios y obligaciones se apliquen a todos por igual. Una forma de lograr una igualdad de derechos y obligaciones es a través de la ley, lo anterior en atención a la naturaleza intrínseca del derecho, ya que es una figura creada para regular la vida en sociedad.

Al encontrarse en la legislación laboral de México disposiciones que tiendan a otorgar los mismos derechos y obligaciones para hombres y mujeres se estará combatiendo desde una base legal las diferencias laborales de género, además de contar con una legislación coherente con los principios contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁸ FRIEDMAN, Stewart y GREENHAUS, Jeffrey. Work and family -Allies or enemies?-. Oxford University Press. Primera edición. USA. 2000.

Esta igualdad generada por la ley contribuirá al desarrollo de las nuevas dinámicas de la familia, en donde ambos padres podrán ser copartícipes de las tareas domésticas y la educación de los hijos, sin que haya ninguna consecuencia laboral para ellos, tales como: despidos injustificados.

En el trabajador puede generar una mayor satisfacción personal y combatir los problemas de tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión y estrés laboral, ya que son grandes los beneficios de llevar una vida familiar saludable y contar con unidad familiar. Estudios recientes demuestran que los individuos casados son más saludables que los que nunca se han casado, que los divorciados y viudos⁹; que el matrimonio incrementa las expectativas de vida hasta por 5 años¹⁰.

El estudio longitudinal de Lewis Terman acerca de los niños dotados de California comenzado en 1921 y con seguimiento cada 5 ó 10 años, se encontró que aquellos niños cuyos padres se habían divorciado antes de los 21 años de edad tuvieron una muerte temprana (en promedio 76 años) y los otros niños cuyos padres estuvieron casados hasta los 21 años tuvieron una muerte promedio a los 80 años.¹¹

La conciliación laboral y familiar también tiene beneficios para las empresas: el mejoramiento del desempeño financiero, la reducción de los costos operativos de las empresas y la mejora de la imagen de marca, y de

⁹ SCHOENBORN, Charlotte: Marital Status and Health: United States, 1999-2002, Advance Data from vital and health statistics. CDC. número 351. Diciembre 15, 2004.

¹⁰ GOODWIN, James. Health and selected socioeconomic characteristics of the family: U.S. 1988-90. CDC.

¹¹ Citado por GOLEMAN, Daniel. 75 years later, Study is still tracking geniuses. New York Times. 7 de marzo. 1995.

la reputación de la empresa¹².

Algunos teóricos sostienen que el mercado de valores considera que una compañía socialmente responsable supone menos riesgo y está menos expuesta a la crítica del público; por ello, sus acciones presentarían una mayor cotización¹³. Una manifestación concreta de esto es el índice del *Dow Jones Sustainability Group* que muestra que las compañías que se enfocan en una sustentación económica con un gran respeto a lo ambiental y ético superan a otras compañías en el mercado de valores.¹⁴

En el área de recursos humanos, por ejemplo, programas de balance entre la vida personal y el trabajo reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados. De la misma manera, tales elementos permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la producción y la reducción de costos de contratación y entrenamiento, lo cual tiene como resultado que las personas más calificadas quieran formar parte de la organización, debido a políticas sociales hacia sus empleados¹⁵.

Se puede señalar que los beneficios concretos que traerá consigo una conciliación entre el trabajo y la familia son:

1. La existencia de una Ley Federal del Trabajo que contemple disposiciones que permitan generar prácticas de conciliación entre el trabajo y la familia y respetar el principio de igualdad contenido en la Constitución Política de México.

¹² *Ibíd.*

¹³ ROBBINS, Steven P. *Administración*. Editorial Prentice Hall. Primera edición. México. 1986. Citado por SCHWALB, Matilde y GARCIA, Emilio. *Op. Cit.* p. 9.

¹⁴ SCHWALB, Matilde y GARCIA, Emilio. *Op. Cit.* p. 9.

¹⁵ *Idem*, p.p. 10 y 11.

2. Ajustar la situación laboral a las nuevas dinámicas de familia donde tanto el hombre como la mujer participan en las actividades domésticas y educación de los hijos.

3. Generar una mayor satisfacción en el trabajador y con ello combatir los problemas de tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión y estrés laboral.

4. Generar un beneficio para las empresas evitando el ausentismo y la rotación y mejorando su imagen pública ante la sociedad y en consecuencia, incrementar su productividad y el valor de sus acciones.

Los argumentos anteriores derivan de la experiencia que otros países han tenido al respecto, tal es el caso de Chile –país con el que se realizará un estudio de derecho comparado- en donde de acuerdo con el Análisis de los Costos y Beneficios de Implementar Medidas de Conciliación Vida Laboral y Familiar en la Empresa realizado por el Departamento de Estudios y Estadísticas del Servicio Nacional de la Mujer y por la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile en el año 2003, llevado a cabo a través de encuestas a los empleados de tres empresas (sector salud, tecnología y servicios), en donde se obtuvieron 141 encuestas de la empresa de servicios de salud (7% del total de empleados/as), 38 de la empresa de tecnología (22% de los/as trabajadores/as totales), al ser una empresa bastante más pequeña que las otras, y 146 de la empresa de servicios (4% de quienes están contratados por dicha empresa), las cuales arrojaron los siguientes datos.

Tabla 4. Aspecto cualitativo. Satisfacción de empleados.

Afirmación	Totalmente de acuerdo/ de acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	En desacuerdo/ totalmente en desacuerdo
El clima de trabajo en esta empresa se ha beneficiado con la implementación de estas medidas	63% E. Salud 82% E. Tecnología 70% E. Servicios	31% E. Salud 15% E. Tecnología 22% E. Servicios	6% E. Salud 3% E. Tecnología 8% E. Servicios
Ha aumentado el "espíritu de equipo" con la implementación de algunas medidas.	49% E. Salud 50% E. Tecnología 47% E. Servicios	29% E. Salud 38% E. Tecnología 37% E. Servicios	21% E. Salud 12% E. Tecnología 16% E. Servicios
La aplicación de algunas de estas medidas ha mejorado la relación entre los/as trabajadores/as y supervisores/as	56% E. Salud 53% E. Tecnología 52% E. Servicios	31% E. Salud 44% E. Tecnología 40% E. Servicios	13% E. Salud 3% E. Tecnología 8% E. Servicios
Instalar estas medidas ha colaborado en la creación de un clima de equidad en la entrega de beneficios y apoyos al/la trabajador/a.	69% E. Salud 74% E. Tecnología 69% E. Servicios	20% E. Salud 15% E. Tecnología 24% E. Servicios	11% E. Salud 12% E. Tecnología 6% E. Servicios

Tabla 5. Aspecto cuantitativo. Nivel de productividad

Tramo de aumento en productividad (%)	E. SALUD	E. TECNOLOGÍA	E. SERVICIOS
NO AUMENTA	14%	6%	18%
ENTRE 1-15%	10%	42%	22%
ENTRE 16-30%	42%	35%	29%
MAS DE 30%	34%	16%	31%

Resultan evidentes los múltiples beneficios y la importancia de conciliar el trabajo con la familia y particularmente de realizarla a través de la ley, por ser un instrumento de aplicación general y de aplicación más duradera.

Fundamento del proyecto. Instituto Municipal de la Familia.

El Instituto Municipal de la Familia (INFAMILIA) es creado legal y formalmente el 21 de octubre de 2004 en el municipio de San Pedro Garza

García, Nuevo León y se crea como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Municipal, con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios para el cumplimiento de sus atribuciones y objetivos.¹⁶

La misión de INFAMILIA es, con una fuerte participación ciudadana, emitir propuestas sostenibles de acción y políticas públicas con perspectiva de familia que sean relevantes y rentables para la sociedad y el gobierno municipal, basadas en estudios veraces y oportunos de la situación familiar en San Pedro Garza García, Nuevo León, México, asegurando sistemas de información eficaces y la autosuficiencia en la operación¹⁷.

Su visión es consolidar al Instituto como el principal promotor de la cultura e integración familiar en San Pedro, reconocido por el gobierno municipal y la sociedad civil como el órgano más confiable en políticas públicas con perspectiva de familia. El instituto trabaja con los valores de subsidiariedad, honestidad, solidaridad, equidad, colaboración, responsabilidad, unidad y el respeto a la dignidad humana¹⁸.

El instituto tiene como objetivo fundamental promover el fortalecimiento y desarrollo de la familia como elemento básico de la sociedad; así como fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre personas¹⁹.

¹⁶ Art. 6 del Reglamento orgánico del Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, N.L. consultado en [http://www.sanpedro.gob.mx/gobierno/Reglamentos/Reglamento Organismo Familia.asp](http://www.sanpedro.gob.mx/gobierno/Reglamentos/Reglamento_Organismo_Familia.asp), 11 de marzo de 2006, 3:43pm.

¹⁷ INFAMILIA: http://www.infamilia.gob.mx/1_6.htm, consultada el 9 de marzo de 2006, 10:00am.

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ Art. 2 del Reglamento orgánico de INFAMILIA, consultado en [http://www.sanpedro.gob.mx/gobierno/Reglamentos/Reglamentos Organismo Familia.asp](http://www.sanpedro.gob.mx/gobierno/Reglamentos/Reglamentos_Organismo_Familia.asp), 11 de marzo de 2006, 4:20pm.

Entre sus atribuciones está la de presentar a la consideración del R. Ayuntamiento del municipio la formulación, diseño y análisis de proyectos de carácter legislativo y reglamentario, relacionados con la familia y sus integrantes, a fin de asegurar el marco jurídico que garantice el desarrollo y fortalecimiento de la familia (fracción III artículo 8 del Reglamento Orgánico de INFAMILIA); es precisamente en esta atribución donde el proyecto que se desarrolla encuentra sentido y a través de la cual se justifica su aplicación, ya que INFAMILIA, haciendo uso de esta atribución, presentará el proyecto a la comisión jurídica del municipio de San Pedro, como parte de sus investigaciones y propuestas para promover la cultura e integración de la familia.

Objetivos del proyecto.

El proyecto de investigación aplicada es desarrollado para el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, Nuevo León, y tiene como objetivo principal el de diagnosticar las leyes mexicanas y presentar propuestas legislativas en materia de conciliación laboral y familiar, actuando el Instituto acorde a sus atribuciones en materia legislativa y de consultoría, contempladas en la fracción III y IV del Artículo 8 de su Reglamento Orgánico.

Los objetivos específicos del proyecto son:

- a) Realizar un diagnóstico legal en México sobre las disposiciones legales existentes en el derecho laboral que permiten conciliar el trabajo con la familia, a fin de conocer cuál es la relación entre las

disposiciones jurídicas que actualmente existen en México y la conciliación de la familia con éstas.

- b) Realizar un diagnóstico legal en Chile sobre la compatibilidad del trabajo y la familia a fin de conocer –a través de elementos comunes en los sistemas legislativos laborales de México y Chile- cuáles son las semejanzas y diferencias entre las disposiciones legales que existen en Chile y las que México tiene en la materia.
- c) Presentar propuestas legislativas a la Ley Federal del Trabajo en materia de conciliación familiar y laboral a fin de conciliar el trabajo y la familia.

Metodología de investigación.

Este estudio constituye una investigación documental, descriptiva, comparada y aplicada de diversos instrumentos legales nacionales e internacionales en materia de derecho laboral. Los criterios para seleccionar las categorías de análisis fueron:

A nivel internacional:

1. Identificación de tratados internacionales en materia de trabajo y familia de los que México y Chile son parte.
2. Selección de disposiciones legales que señalan la obligación de los Estados de procurar el bienestar y desarrollo de la familia y del trabajo.
3. Agrupación de las disposiciones en cuatro categorías relevantes para el análisis del tema.

A nivel nacional:

1. Identificación de las normas jurídicas que contienen temas que revelan una importancia hacia las cuestiones familiares.
2. Selección de normas jurídicas que directamente conceden beneficios al trabajador en relación con su bienestar familiar.
3. Agrupación de las normas en categorías de ocho grupos básicos sobre temas relacionados con las responsabilidades familiares.
4. Para el caso de México, identificación, análisis, selección y adaptación de iniciativas a la Ley Federal del Trabajo presentadas por diputados ante el Congreso de la Unión en México.

Los instrumentos legales internacionales utilizados para el desarrollo de esta investigación fueron: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador", Pacto de México por la Familia y algunos convenios ratificados por México y Chile ante la Organización Internacional del Trabajo.

Los principales instrumentos legislativos nacionales para el caso de México fueron: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Evitar y Prevenir la Discriminación y Ley del Seguro Social. En el caso de Chile fueron: La Constitución Política de la República de Chile, Código del Trabajo, Ley 18.703, Ley 19.505, Ley 19.670, Ley 19.739, Ley 20.005 y la Ley 20.047.

Estructura del proyecto de investigación.

En el capítulo primero del proyecto se presenta un diagnóstico legal sobre las diversas disposiciones jurídicas que existen en México en relación a la conciliación del derecho laboral con la familia; se analizan instrumentos legislativos de carácter internacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, diversos cuerpos legislativos que forman el derecho del trabajo en México, así como algunos criterios de los más altos tribunales de la República.

El capítulo está integrado por el análisis de las siguientes categorías: como primer lugar el marco constitucional mexicano; posteriormente, bajo el subtema de normas internacionales que regulan el bienestar de la familia y el derecho al trabajo, se analizan los siguientes puntos: el derecho al trabajo; la salud, bienestar y asistencia social de la familia; desarrollo social y económico de la familia y la seguridad social para la familia.

La segunda parte del capítulo es el estudio de normas internacionales y nacionales que compatibilizan el trabajo y la familia, entre éstas se encuentran: protección de la maternidad, protección a menores trabajadores, normas que prohíben la discriminación laboral, guarderías sin costo para el(la) trabajador(a), días de descanso y vacaciones, objeto del salario, derecho de preferencia y antigüedad en relación con la familia y apoyo para gastos de matrimonio. Posteriormente, se presenta una tabla sinóptica de derechos tutelados e instrumentos legales aplicables al proyecto con la finalidad de presentar más clara la información que se analiza y finalmente, se presentan las conclusiones del capítulo.

En el segundo capítulo se analizan las disposiciones legales que en este tema existen en Chile, este capítulo se encuentra estructurado de la misma forma y con las mismas variables que el capítulo primero, se incluye lo anterior para poder realizar el análisis de derecho comparado entre ambos países. Adicionalmente a las categorías antes indicadas, en el caso de Chile se estudian los siguientes aspectos: licencias por paternidad, disposiciones relativas al acoso sexual laboral, licencias por enfermedad de los hijos y cuidado de niños, permisos por adopción de menores y jornada parcial de trabajo.

En la segunda parte de este mismo capítulo se presentan tablas con los resultados del análisis de derecho comparado entre México y Chile sobre las diversas disposiciones jurídicas obtenidas de los cuerpos legales que conforman el derecho laboral en ambos países y que directamente concilian la vida laboral y familiar.

En la primera parte del capítulo tercero se presentan los motivos generales por los que se considera que la Ley Federal del Trabajo requiere modificaciones en sus disposiciones en relación al tema que se estudia. En el segundo apartado del capítulo se presentan las propuestas legislativas a través de tablas de tres columnas y en las cuales se presenta el artículo actual, la propuesta de modificación o adición y el motivo específico por el que se considera que debe reformarse.

Las categorías en las cuales fueron agrupadas las propuestas son: a) Protección a la reproducción, licencias por maternidad, paternidad y adopción; b) Discriminación laboral, principios generales y casos específicos;

c) Acoso y hostigamiento sexual laboral; d) Reducción de jornada ordinaria y propuesta de jornada parcial de trabajo; e) Permisos por cuidado de niños y familiares con enfermedades graves; f) Incremento de prima dominical y vacaciones.

CAPITULO I

Diagnóstico legal de la conciliación laboral y familiar en México.

En este capítulo se analizan las diversas disposiciones legales que existen en materia laboral y que permiten la conciliación entre la familia y el trabajo. El desarrollo de este capítulo es estrictamente legal y parte del análisis de instrumentos legislativos de carácter internacional, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, diversos cuerpos legislativos que forman el derecho del trabajo en México y algunos criterios relevantes de los más altos tribunales de la República.

El capítulo parte del análisis del marco constitucional mexicano, posteriormente se analizan las normas internacionales que regulan el bienestar de la familia y el derecho al trabajo, entre las cuales encontraremos: las que se refieren al derecho de los individuos al trabajo, las relativas a la salud, bienestar y asistencia social de la familia, las que comprenden el desarrollo social y económico de la familia, y las que se refieren a la seguridad social para el trabajador y su familia.

Por otro lado, se estudian las normas internacionales y nacionales que concilian la vida laboral con la familiar, en este apartado se presentan los siguiente rubros: normas que protegen la maternidad; la protección a menores en el derecho laboral; normas que prohíben la discriminación laboral; guarderías sin costo para el(la) trabajador(a); días de descanso y vacaciones; análisis del objeto del salario; derecho de preferencia y antigüedad en relación con la familia; y finalmente, apoyo para gastos de matrimonio.

Se presenta en uno de los puntos del capítulo, una tabla sinóptica de todos los artículos analizados en relación con el instrumento legal al que pertenecen. El objetivo es realizar una recapitulación de las disposiciones comentadas, para que así resulte más claro el desarrollo de la investigación. Finalmente se presentarán unas breves conclusiones del capítulo.

1.1 Marco Constitucional.

Antes de iniciar con el análisis de las categorías descritas anteriormente, es indispensable analizar dos de los artículos más importantes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con el tema que se desarrolla en el presente estudio: artículos 4 y el 123.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley y que además la propia constitución protegerá la organización de la familia²⁰. Esta garantía contemplada en la carta magna señala el fundamento de la teoría de igualdad al consagrar legalmente que en cualquier circunstancia el hombre y la mujer deben tener los mismos derechos, por lo que la protección se puede trasladar al área laboral.

Resulta interesante conocer el por qué de esta disposición en la carta magna. El análisis cualitativo y cuantitativo de varias actividades, como pueden serlo la educación, la política, la producción o el trabajo, llevó al Congreso de la República a elevar al plano constitucional la igualdad plena

²⁰ Art. 4to. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Tercera edición. México. 2005. p. 3.

entre hombres y mujeres, con la finalidad de que la adición y reforma propuestas se sumasen al equilibrio que el sistema constitucional encontró, al asegurar y hacer convivir garantías individuales con garantías sociales; pues así como en el terreno educativo la instrucción fundamental del pueblo mexicano, orientada a través de criterios de libertad democrática, solidaridad nacional e internacional, o en el de convivencia humana, ha rechazado cualquier privilegio derivado de supuestas superioridades o jerarquías y ha aceptado por exigencia social la igualdad jurídica entre los sexos; y en el terreno del empleo la contribución de la mujer a la creación de riqueza, constituye hoy un beneficio para el progreso de la familia mexicana; justo era consagrar la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, por ser consecuencia explícita de una decisión humanística y social, de impostergable reconocimiento²¹.

El artículo 123 constitucional es el artículo que sienta todas las bases del derecho laboral mexicano, y sus disposiciones se encuentran reguladas de manera específica en la Ley Federal del Trabajo. Este precepto, que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es, quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de la Constitución²².

²¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago y MADRAZO, Jorge. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. UNAM Instituto de Investigaciones jurídicas. Sexta edición. México. 1994. pp. 19 y 20.

²² RAMIREZ REYNOSO, Braulio y MARQUEZ ROMERO, Raúl. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. UNAM Instituto de Investigaciones jurídicas. Sexta edición. México. 1994. p. 591.

En los siguientes párrafos se observa cómo los principios constitucionales contemplados en este artículo son objeto de una amplia regulación en las leyes que contemplan disposiciones laborales en México, y por otro lado, también se aprecia la necesidad de realizar reformas a los cuerpos legislativos laborales en México.

1.2. Normas Internacionales que regulan el bienestar de la familia y el derecho al trabajo.

El objetivo de este apartado es analizar las normas internacionales provenientes de los diversos tratados que México ha ratificado en la materia. La importancia de incluir estas normas en el desarrollo de la investigación deriva de dos motivos principales: 1. Porque son normas que resaltan la obligación de México de contribuir en sus instrumentos legales nacionales al desarrollo y bienestar de la familia y, 2. Porque los tratados internacionales forman parte del derecho interno y por lo tanto se consideran normas nacionales.

El desarrollo de esta parte del diagnóstico está presentado en disposiciones generales que resaltan la importancia del trabajo y la familia y además muestra la preocupación por la protección y el bienestar de la familia a nivel mundial.

1.2.1 Derecho al trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de su artículo 23 párrafo 1 señala que 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.

A través del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconoce por los Estados partes el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho²³.

El artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador", señala que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los Estados partes del Pacto se han comprometido a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

²³ Artículo 6.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultado en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>, el 14 de marzo de 2006. 2:45pm.

El artículo 7 inciso b) del mismo instrumento señala que los Estados partes garantizarán en sus legislaciones nacionales el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva.

México ha cumplido en la obligación que se contempla en el artículo descrito en el párrafo anterior, ya que se observa que la Constitución Política señala que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos²⁴. Esta misma garantía es reproducida por el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, no ha cumplido en su totalidad con otras de las obligaciones adquiridas en estos pactos.

1.2.2 Salud, bienestar y asistencia social de la familia.

El Pacto de México por la Familia señala que la familia debe tener acceso a condiciones de vida que favorezcan la salud y el bienestar de sus miembros, que el Estado debe promover las condiciones sociales, económicas y jurídicas para el justo desarrollo de la misma sin promover la dependencia de ésta al Estado. En este contexto, el Estado debe establecer las condiciones de acceso a la alimentación, educación, vivienda y servicios de salud así como a la protección social²⁵.

²⁴ Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Segunda edición. México. 2005. p. 6

²⁵ Artículo 13 del Pacto de México por la Familia. <http://www.dif.gob.mx/registroeventos/Conclusiones%20Congreso%20Internacional.pdf>, consultado el 15 de Marzo de 2006. 3:35pm.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad²⁶.

El artículo 10 fracción I del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

Es evidente la importancia que la familia tiene en los instrumentos legales internacionales, y es precisamente por esa importancia, que resulta necesario conocer la base legal sobre la que México protege a la familia – específicamente la conciliación del trabajo y la familia, que es uno de tantos aspectos de ésta- y conocer si está o no cumpliendo con sus obligaciones internacionales.

²⁶ Artículo 25 párrafo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>. consultado el 16 de Marzo de 2006. 10:00am.

1.2.3 Desarrollo social y económico de la familia.

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material²⁷. El artículo 12 del Pacto de México por la Familia establece que ésta tiene derecho a ser reconocida como agente fundamental del desarrollo social y económico, a ser impulsada y promovida, así como a tener acceso a recursos y condiciones económicas que le aseguren un nivel de vida digno y tenida en cuenta para que este desarrollo sea eficaz, sostenible y equitativo.

Por lo tanto, la política económica debe promover el desarrollo del bienestar de la familia, enfocándose en las prioridades de la vida familiar y permitiendo el mantenimiento de su unidad y la solidaridad entre sus miembros, considerando que la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de las madres y de los padres constituye un factor esencial en la política familiar.

1.2.4 Seguridad social de la familia.

El artículo 14 del Pacto de México por la Familia señala que los miembros de la familia deberán tener acceso a medidas de seguridad social acordes a sus necesidades, especialmente en caso de separación de los cónyuges, de muerte prematura de uno o ambos padres, en caso de accidente, enfermedad, enfermedad mental o cualquier caso en que la familia tenga que

²⁷ Art. 15 del Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: “Protocolo de San Salvador”. Consultado en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>, 13 de marzo de 2006. 2:25pm.

soportar cargas extraordinarias -a favor de sus miembros- por razones de ancianidad o discapacidad física.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se estipula que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad²⁸.

Es clara la preocupación de organismos e instrumentos internacionales en lo que respecta al tema de la seguridad social para la familia. Sin embargo, por ser un tema tan extenso, el único objetivo de incluir este punto es resaltar la trascendencia del bienestar de la familia en todos los aspectos.

1.3 Normas Internacionales y nacionales que compatibilizan el trabajo y la familia.

En este apartado se analizan normas concretas que tienden a otorgarle al (la) trabajador(a) cierta flexibilidad laboral para convivir más tiempo con la familia. El análisis se realiza con los temas más importantes y existentes en la legislación mexicana sobre la compatibilidad del trabajo y la familia, los cuales en algunos casos también son tema de la legislación internacional.

²⁸ Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>. consultado el 16 de Marzo de 2006. 1:00pm.

1.3.1 Protección a la maternidad

En el derecho internacional se encuentra que el artículo 13 del Pacto de México por la Familia señala que el Estado promoverá acciones propicias para una maternidad sana y parto seguro, atención médica tanto para la madre como para el niño por nacer, niñas y niños bien desarrollados, envejecimiento en plenitud y atención de las discapacidades, evitando cualquier forma de discriminación que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas y la familia.

El artículo 25 párrafo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

El artículo 10 párrafo II del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

El artículo 15 párrafo III inciso a) del Protocolo de San Salvador señala que los Estados partes mediante dicho instrumento se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto.

Por lo que respecta al derecho nacional, el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo señala que 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 peligrosas²⁹, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo señala que las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo

²⁹ Según el artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

- IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II (licencia por 12 semanas), percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III (cuando por situaciones de enfermedad se requiera un permiso postnatal), tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Aunado a estos derechos, el artículo 172 de la misma ley señala que en los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Por otro lado, la Ley del Seguro Social señala que para los efectos del seguro de la maternidad se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento. El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley³⁰.

El criterio del más Alto Tribunal en el País ha sido en el mismo sentido que la legislación, ya que al hacer una interpretación del artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo establece que las trabajadoras disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, percibiendo el salario correspondiente, y el artículo 56 de la Ley del Seguro Social dispone que la mujer asegurada tendrá derecho durante el embarazo, entre otras prestaciones, a un subsidio durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos posteriores al mismo, y que el subsidio en cuestión se proporcionará siempre y cuando la asegurada no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos períodos. Este precepto condiciona el pago del subsidio a que no se presten los servicios remunerados, durante esos lapsos, faltando a sus labores sin incurrir en responsabilidad alguna; por lo que si una trabajadora está inscrita en el Seguro Social, el citado precepto es de aplicación por encontrarse contenido

³⁰ Artículo 85 de la Ley del Seguro Social. RAMOS RUVALCABA, Simona y DIAZ RIVADENEYRA, José Carlos. Nuevo Ley del Seguro Social Comentada. Orientaciones prácticas. Editorial porrua. Primera edición. México. 1999. p. 110.

en una ley de igual jerarquía que la Ley del Trabajo, expedida con posterioridad a ésta y cuyo sentido proteccionista del trabajador no es contrario sino conforme al espíritu que inspira la legislación laboral³¹.

Como se aprecia en las diversas disposiciones jurídicas, es claro que en México sólo se conceden los mínimos legales en relación a la protección de la maternidad, resultando: a) Durante el embarazo no permitir a la trabajadora realizar esfuerzos considerables; b) Doce semanas de licencia maternal, seis antes y seis después del parto, con goce de salario íntegro; c) Dos periodos de lactancia de treinta minutos cada uno en un lugar higiénico en la empresa y d) Tener sillas o asientos a disposición de las madres trabajadoras.

La protección a la maternidad en México se ha quedado rezagada en relación a las disposiciones legales que existen en otros países –como se apreciará en el caso de Chile- y con sus obligaciones internacionales, ya que no ha firmado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que tienden a otorgar esta protección.

1.3.2 Protección a menores trabajadores.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y

³¹ Semanario Judicial de la Federación, tomo CXXI. Quinta época. Cuarta sala. Amparo directo en materia de trabajo 318/54. 13 de mayo de 1954. p. 3064.

adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil³².

El artículo 7 inciso f) del Protocolo de San Salvador señala que los Estados partes del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantizarán en sus legislaciones nacionales la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida.

El artículo 3 párrafos uno, dos y tres del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria-C90), de 1948, ratificado por México el 20 de junio de 1956 señala que se prohíbe emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación:

³² Artículo 10 párrafo tercero del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultado en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>, el 12 de marzo de 2006. 7:45pm.

1. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

2. Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un período de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.

Por lo que respecta al derecho nacional, el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Por su parte, el artículo 173 de la misma ley señala que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. En la Ley Federal del Trabajo se da una protección a la integridad física y moral de los menores trabajadores a través de la prohibición de la utilización de su trabajo en actividades que perjudiquen su salud y moral (artículos 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo).

Es evidente por un lado que el derecho internacional tiene una preocupación seria en lo que a la protección al trabajo de los menores se

refiere y el derecho nacional así lo ha captado en sus disposiciones. En México la edad mínima de trabajo es de 14 años.

1.3.3 Normas que prohíben la discriminación laboral.

El artículo 23 párrafo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

El Art. 7 inciso a) punto I e inciso c) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados Partes de dicho pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; así como igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

El Artículo 7 inciso a) del Protocolo de San Salvador señala que los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

Por lo que respecta a la legislación nacional el artículo 4 constitucional señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley, aunado a lo que se dispone en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación la cual indica que por discriminación se entenderá toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones³³.

El artículo 9 de la ley en comento prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. El mismo artículo en su fracción IV reconoce como práctica discriminatoria establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales. El objetivo de la ley federal que se comenta es crear un ambiente laboral de igualdad entre hombres y mujeres.

1.3.4 Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a).

Por lo que respecta al derecho internacional no se ha encontrado ningún tratado o convenio que México haya ratificado en este tema. Por lo que a las

³³ Artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. www.cddhcu.gob.mx/ley/info/p_df/262.pdf, consultada el 17 de Marzo de 2006. 9:00am.

disposiciones locales se refiere, el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo señala que los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

El artículo 201 de la Ley del Seguro Social señala que el ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, *del trabajador viudo o divorciado* o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

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

absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar (artículo 202 Ley del Seguro Social).

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico (artículo 203 Ley del Seguro Social).

Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio (artículo 204 Ley del Seguro Social).

Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo. El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna (artículo 205 Ley del Seguro Social).

Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años (artículo 206 Ley del Seguro Social)

Los asegurados a que se refiere esta Sección tendrán derecho al servicio a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el Instituto y

cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro (artículo 207 Ley del Seguro Social).

Es evidente que en México sólo se otorgan los mínimos legales en este tema, ya que se deja la obligación al Instituto Mexicano del Seguro Social y en la práctica es muy difícil obtener un lugar en estas guarderías, por lo que los padres se ven obligados a dejar sus hijos al cuidado de familiares o vecinos y además pagar por ese servicio.

1.3.5 Días de descanso y vacaciones.

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que 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.

El artículo 7 inciso h) del Protocolo de San Salvador señala que los Estados partes garantizarán en sus legislaciones nacionales el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

El artículo 7 inciso d) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que todo trabajador tiene derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

En derecho nacional, la Ley Federal del Trabajo señala que se procurará que el día de *descanso semanal sea el domingo*, recompensando a quienes presten servicio en domingo con una prima adicional del veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo³⁴. También señala que los trabajadores deberán de disfrutar en *forma continua* seis días de vacaciones, por lo menos. Aunado a lo anterior *las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración*. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. (Artículos 78 y 79 de la Ley Federal del Trabajo).

A través de estas disposiciones es clara la intención del legislador en establecer normas que procuren la convivencia familiar, ya que al procurar que el día de descanso sea el domingo, que las vacaciones sean en forma continua, y al obligar a los trabajadores y patronos a proporcionar las vacaciones y no intercambiarlas por remuneración, se fomenta la convivencia con la familia.

Desafortunadamente, en la práctica laboral algunas de estas disposiciones no son cumplidas, por lo que respecta al artículo que señala que el día de descanso sea el domingo no es imperativo, y hoy en día muchos de los trabajos requieren que sus empleados laboren en domingo dificultando de esta manera la convivencia familiar. Por lo que respecta a las disposiciones que señalan que las vacaciones deben de tomarse en forma

³⁴ Art. 71 de la Ley Federal del Trabajo. . www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf. consultada el 4 de marzo de 2006. 10:23pm.

continua y no compensarse con remuneración, aunque son obligatorias, en la práctica son los mismos empleados quienes solicitan fraccionar sus vacaciones y, en algunas ocasiones -en trabajos informales- negocian la remuneración.

1.3.6 Objeto del Salario.

El artículo 23 párrafo tercero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que 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.

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá *ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia* en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores³⁵.

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado

³⁵ Art. 90 de la Ley Federal del Trabajo. www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf, consultada el 9 de marzo de 2006. 6:00pm.

por la autoridad competente [...]. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V de la Ley Federal del Trabajo. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo. (Artículos 97, 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo).

A través de estos artículos podemos apreciar como el legislador al definir el salario mínimo parte de un concepto fundamental como es la familia, ya que define el salario mínimo en base a que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Adicionalmente, se sigue mostrando un interés en el bienestar de la familia al permitir que el salario del trabajador pueda ser objeto de compensación, descuento, reducción o embargo en el caso de las pensiones alimenticias.

1.3.7 Derecho de preferencia y antigüedad en relación con la familia.

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, *a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia* y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén³⁶.

A través de este artículo se puede apreciar la importancia de la institución de la familia en la ley laboral en el sentido de que la familia es un

³⁶ Art. 154 de la Ley Federal del Trabajo. www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf, consultada el 4 de marzo de 2006. 11:00pm.

elemento considerado para ascender a una persona a un puesto con mayor remuneración.

1.3.8 Apoyo para gastos de matrimonio.

El artículo 165 de la Ley del Seguro social señala que el asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, conforme a los siguientes requisitos:

I. Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio;

II. Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio, y;

III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa. Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

La obligación de ayudar al trabajador cuando contraiga matrimonio, obedece a que éste tiene que soportar nuevos gastos debido a su enlace matrimonial, por lo que es lógico admitir que el legislador impuso esa obligación al Instituto Mexicano del Seguro Social en razón de la inclusión de la mujer en el régimen económico familiar y, por ende, que esa ayuda para

gastos de matrimonio constituye en verdad una dote, por ser algo que se concede cuando el asegurado tiene que sostener a una mujer. Por tanto, el derecho para cobrar dicha dote prescribe en seis meses, ya que el artículo 14, fracción III, de la Ley del Seguro Social, así lo dispone³⁷.

En esta disposición encontramos un derecho del asegurado para pedir apoyo para gastos de matrimonio, lo cual nos hace pensar que la voluntad del legislador es fomentar la formación de la familia y además integrar a las diversas disposiciones legales la parte cultural tan importante para el ser humano y específicamente para los mexicanos de formar un familia y lograr un estado emocional pleno.

1.4 Tabla sinóptica de derechos tutelados e instrumentos legales aplicables al proyecto.

En este apartado se incluye un cuadro sinóptico de las disposiciones legales analizadas en párrafos anteriores en correlación con el instrumento legal que las contiene. El objetivo es presentar de una forma clara la recopilación de disposiciones en las diversas leyes internacionales y nacionales.

Derecho tutelado	Instrumento legal	Artículos
Derecho al trabajo	-Declaración Universal de los Derechos Humanos -Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. -Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos,	Art. 23.1 Art. 6.1 Art. 6, 7 inciso b),

³⁷ Semanario Judicial de la Federación. Quinta parte. Tomo LVIII. Sexta época. Cuarta Sala. Amparo directo 1872/60. 9 de Abril de 1962, p. 93.

Derecho al trabajo	<p>Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador".</p> <p>-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>-Ley Federal del Trabajo</p>	<p>Art. 5</p> <p>Art. 4</p>
Salud, Bienestar y Asistencia social de la familia	<p>-Pacto de México por la Familia</p> <p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p>	<p>Art. 13</p> <p>Art. 25.1</p> <p>Art. 10 fracción I</p>
Desarrollo social y económico de la familia	<p>-Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Pacto de México por la familia</p>	<p>Art. 15</p> <p>Art. 12</p>
Seguridad Social de la Familia	<p>-Pacto de México por la Familia</p> <p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p>	<p>Art. 14</p> <p>Art. 23</p>
Protección de la maternidad	<p>-Pacto de México por la Familia</p> <p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Ley Federal del Trabajo</p> <p>-Ley del Seguro Social</p> <p>-Jurisprudencia</p>	<p>Art. 13</p> <p>Art. 25.2</p> <p>Art. 10 párrafo 2</p> <p>Art. 15 párrafo 3 inciso a)</p> <p>Arts. 166, 170 y 172.</p> <p>Art. 85</p> <p>Quinta época</p>
Protección a menores trabajadores	<p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC.</p> <p>-Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (C90)</p> <p>-Ley Federal del Trabajo</p>	<p>Art. 10 párrafo 3</p> <p>Art. 7 inciso f)</p> <p>Art. 3 párrafos uno, dos y tres.</p> <p>Arts. 22 y 173</p>

Discriminación Laboral	<p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador"</p> <p>-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>-Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.</p>	<p>Art. 23.2</p> <p>Art. 7 inciso a) punto I e inciso c)</p> <p>Art. 7 inciso a)</p> <p>Art. 4</p> <p>Arts. 4, 9, 9 fracción IV.</p>
Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a)	<p>-Ley Federal del Trabajo</p> <p>-Ley del Seguro Social</p>	<p>-Art. 171</p> <p>-Arts 201 al 207</p>
Días de descanso y vacaciones	<p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador"</p> <p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Ley Federal del Trabajo</p>	<p>-Art. 24</p> <p>-Art. 7 inciso h)</p> <p>-Art. 7 inciso d)</p> <p>-Arts. 78 y 79</p>
Objeto del salario	<p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>-Ley Federal del Trabajo</p>	<p>-Art. 23.3</p> <p>-Art. 90, 97, 110 y 112</p>
Derechos de preferencia y antigüedad en relación con la familia.	<p>-Ley Federal del Trabajo</p>	<p>-Art. 154</p>
Apoyo para gastos de matrimonio	<p>-Ley del Seguro Social</p>	<p>-Art. 165</p>

1.5 Conclusiones del capítulo.

Son muy pocas las normas que han sido encontradas durante la investigación del proyecto que tienden o concilian directamente la vida del trabajo con la vida familiar del trabajador. En las que se encontraron resultó que sólo se contemplan los mínimos legales para hacer funcionar la sociedad en ese sentido, sin que realmente haya nada novedoso o que flexibilice el trabajo para distribuir el tiempo con la familia, como sí sucede en otros países.

Por lo que respecta a las normas de derecho internacional analizadas, todas ellas tienden a resaltar la importancia de la protección de la familia en forma general y a imponer a los Estados la obligación de que legislen en ese sentido –México no ha legislado al respecto-, sin embargo no regulan situaciones en concreto. Existen algunos convenios muy importantes en la Organización Internacional del Trabajo que tienden a definir los derechos y obligaciones en situaciones específicas en el tema, pero la mayoría de ellos no han sido ratificados por México.

Respecto al derecho nacional, ha quedado claro que en México sólo se tiene los mínimos legales cuando se trata de compatibilizar el trabajo con la vida familiar. No existen disposiciones que en realidad permitan al trabajador conciliar estos dos aspectos. En comparación con otros países de América Latina el nuestro se ha quedado con una base muy ligera en este sentido.

De los resultados de este diagnóstico, resulta evidente la necesidad de realizar reformas legislativas que en realidad funcionen para México,

atendiendo a la cultura y desarrollo económico del País. Esto es importante si se quiere que México esté al mismo ritmo que el derecho internacional y que los países desarrollados en estas materias, considerando las ventajas que a estos países ha traído, como el caso de Chile cuyos beneficios han sido ya mencionados.

CAPITULO II

Perspectiva de derecho comparado sobre la conciliación de la familia y el trabajo: Chile.

El tema de la conciliación entre el trabajo y la familia empieza a adquirir relevancia en Chile. Su protagonismo creciente se acompaña de un incremento simultáneo del número de mujeres que ingresa al mundo laboral y el número de mujeres jefas de hogar³⁸. La legislación chilena ha tenido un avance impresionante en los últimos doce años. Chile es uno de los países de América Latina más avanzado en el tema de conciliación de trabajo y familia –desde el punto de vista legislativo- y de ahí deriva la importancia que reviste este país para el análisis de la presente investigación.

El capítulo estará dividido en las mismas categorías que el diagnóstico legal de México (para poder hacer el análisis de derecho comparado), solamente se incluirá una categoría extra denominada “novedades legislativas que compatibilizan trabajo y familia” por ser temas que en México aún no están desarrollados, tales como: licencias por paternidad, acoso sexual laboral, licencias por enfermedad de hijos y cuidado de niños, permisos por adopción de menores y jornada parcial de trabajo.

Todos los rubros serán analizados utilizando la legislación internacional y nacional en cada uno de ellos. Los instrumentos internacionales que serán analizados en Chile son: La Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de los Derechos Económicos,

³⁸ Servicio Nacional de la Mujer, Gobierno de Chile. Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as. Documento de trabajo número 76. Santiago de Chile. 2002. p. 2.

Sociales y Culturales y Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador".

Los principales instrumentos legislativos nacionales que contemplan disposiciones en torno al tema son: la Constitución Política de la República de Chile, el Código del Trabajo, Ley 18.703 que dicta normas sobre adopción de menores, Ley 19.505 concede permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos, Ley 19.670 que otorga un fuero maternal o paternal a las personas que adoptan un hijo, Ley 19.739 que se refiere a la discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos, Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual y la Ley 20.047 que otorga un permiso parental en el código del trabajo.

A manera de resumen se presentará una tabla sinóptica con la referencia de todos los artículos y los instrumentos legales revisados para el análisis con su relación correspondiente al derecho tutelado. Finalmente, se presentan cuadros comparativos de los derechos tutelados entre la legislación de México y Chile.

2.1 Marco Constitucional

La Constitución Política de Chile incorpora garantías específicas en términos que aseguran a todos los habitantes la igualdad de oportunidades en la vida nacional. El artículo primero señala dos aspectos relevantes para nuestro

estudio: Las personas³⁹ nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Es relevante resaltar la importancia que a nivel constitucional le otorga el Estado chileno a la familia al incluir su definición en el artículo primero de su carta magna. Asimismo, señala que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución⁴⁰.

2.2 Normas internacionales que regulan el bienestar de la familia y el derecho al trabajo.

Se presentan las mismas categorías que en el caso de México, ya que para Chile aplican los mismos tratados internacionales, y además se incluyen el análisis de algunos otros convenios que Chile ha ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo.

2.2.1 Derecho al trabajo.

Por lo que respecta al derecho internacional aplicable en este tema a Chile, es importante mencionar que son los mismos tratados que en México regulan esta figura, a saber:

- a) Artículo 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) Artículo 6.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

³⁹ Antes de 1999 el artículo decía “los hombres” en lugar de “las personas”.

⁴⁰ Artículo 19 párrafo 16 de la Constitución Política de la República de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-81837.html>, consultada el 17 de Marzo de 2006. 11:56am.

c) Artículo 6 y 7 inciso b) del Protocolo de San Salvador.

Los artículos anteriores tienden a reconocer el derecho de todo ser humano al trabajo y a llevar una vida digna y decorosa a través de él. En cuanto a la legislación nacional de Chile, el artículo 2 del Código del trabajo reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

2.2.2 Salud, bienestar y asistencia social de la familia

Aplican los artículos 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 10 fracción I del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos artículos destacan la importancia de la familia en la sociedad y tienden a generar un bienestar en ella.

2.2.3 Desarrollo social y económico.

En el derecho internacional el desarrollo social y económico de la familia se encuentra regulado en el artículo 15 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también conocido como el Protocolo de San Salvador. En este artículo se deja la protección de la familia al Estado, quien además deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.

2.2.4 Seguridad social de la familia.

En el ámbito internacional este tema se encuentra contenido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al estipularse que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

2.3. Normas internacionales y nacionales que concilian la vida laboral con la familiar.

En este punto se presenta las mismas categorías que en México pero con diferentes resultados, ya que Chile tiene un derecho más completo en el tema. La anterior afirmación surge a raíz de las diversas situaciones que se encuentran previstas en la legislación laboral chilena y que permiten al trabajador conciliar su vida labora y familiar, esta conciliación se da a través de disposiciones como: licencias de paternidad, licencias por adopción, licencia de maternidad ampliada, evitando prácticas discriminatorias en la contratación de mujeres en las empresas, apoyando al trabajador en el cuidado de hijos y en general buscando el bienestar del trabajador en su familia y desempeño laboral.

2.3.1 Protección a la maternidad.

Las disposiciones de los instrumentos legales internacionales que son parte del derecho interno de Chile en esta materia son: a) Artículo 25.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; b) Artículo 10.2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y c) Artículo 15.3 inciso a) del Protocolo de San Salvador. En estas disposiciones se destaca la importancia y los cuidados especiales de la maternidad antes y después del parto en materia laboral.

Además de los anteriores instrumentos Chile ha ratificado el Convenio sobre Protección a la maternidad (Este convenio fue ratificado el 14 de Octubre de 1994, promulgado mediante DS1907 de 3 de noviembre de 1998 y publicado en el Diario Oficial el 3 de marzo de 1999⁴¹) y a raíz del cual ha hecho una serie de modificaciones a su legislación nacional como se verá en los siguientes párrafos.

El Código del Trabajo chileno dedica uno de los tres títulos incluidos en el libro II “De la protección de los trabajadores”, a la protección de la maternidad (Art. 194 al 208). Las disposiciones de dicho título (título II del libro II) rigen para todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

La protección a la maternidad se rige por las disposiciones del título II del libro II del Código del trabajo y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración

⁴¹ Datos obtenidos de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-24002.html>, consultado el día 30 de Marzo de 2006.5:31 pm.

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.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados. *Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas la mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.*

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez⁴².

El artículo 195 del mismo código señala que las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de *seis semanas antes del parto y doce semanas después de él*. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, *dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre*, quien gozará del fuero

⁴² Artículo 194 del Código de Trabajo de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>, consultado el 20 de marzo de 2006. 12:21pm.

establecido en el artículo 201⁴³ del Código en comento y del subsidio a que se refiere el artículo 198⁴⁴ del mismo –este caso de traslado de licencia al padre en caso de muerte de la madre no esta contemplado en la Ley Federal del Trabajo en México-.

El artículo 196 del mismo código señala que si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un *descanso prenatal* suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal⁴⁵, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al *descanso postnatal*, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa. Los certificados a que se refiere este artículo

⁴³ El artículo 201 señala que durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente.

⁴⁴ El artículo 198 señala que la mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual solo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

⁴⁵ Se refiere al descanso que se da después del parto hasta que la mujer vuelve al estado ordinario que tenía antes de la gestación.

serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

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 competente⁴⁶ declare inconveniente para el estado de *gravidéz*⁴⁷

El artículo 203 señala que 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 administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.

⁴⁶ La autoridad competente en este caso es el Sistema Nacional de Servicios de Salud (SNSS).

⁴⁷ Artículo 202 del Código de Trabajo de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>, consultado el 20 de marzo de 2006. 2:21pm.

La salas cuna deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento. En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

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 permiso a que se refiere el artículo 206⁴⁸ se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

El mantenimiento de las salas cuna será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente (artículo 205).

⁴⁸ Este artículo establece que las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración. El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

Según el artículo 208 del multicitado código las infracciones que se comentan a las disposiciones antes mencionadas se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el párrafo final del artículo 194⁴⁹.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras. Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Se observa que en esta materia Chile es un país con alto desarrollo legal, tal y como se presenta a manera de recapitulación a través de la siguiente tabla sobre las principales formas de protección a la maternidad, elaborando una relación sobre el derecho protegido, su descripción y el número de artículo que lo contempla.

⁴⁹ Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Derecho protegido	Descripción	Disposición legal
Prohibición de condicionar la contratación por embarazo.	Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.	Art. 194. Código del trabajo.
Licencia por maternidad.	Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.	Art. 195. Código del trabajo.
Aumento del descanso prenatal.	-Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un <i>descanso prenatal</i> suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas. -Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal.	Art. 196. Código del trabajo.
Aumento del descanso postnatal.	Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al <i>descanso postnatal</i> , el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.	Art. 196. Código del trabajo.
Trabajo no perjudicial	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 <i>trabajo que no sea perjudicial</i> para su estado.	Art. 202. Código del trabajo.
Salas cunas	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.	Art. 203. Código del trabajo.
Periodo de Lactancia	Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración. Este permiso se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.	Art. 203 y 206. Código del trabajo.

2.3.2 Protección a menores trabajadores

Las disposiciones del artículo 10.3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del artículo 7 inciso f) del Protocolo de San Salvador tienden a la protección y asistencia a favor de todos los niños y adolescentes trabajadores.

Adicionalmente a estos tratados, Chile ha ratificado desde el día 1 de febrero de 1999 - promulgado mediante decreto 227 del 17 de febrero de 1999 y publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999⁵⁰- el Convenio C138 sobre la edad mínima ante la Organización Internacional del Trabajo y a través del cual se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Por lo que respecta al derecho interno, el artículo 13 del Código del Trabajo señala que para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

⁵⁰ Datos obtenidos de <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-24002.html>, consultado el día 30 de Marzo de 2006.6:31 pm.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el párrafo anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el trabajador. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

El artículo 14 del mismo cuerpo legal dispone que los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El Código del Trabajo prohíbe el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento⁵¹

⁵¹ Artículo 15 del Código del Trabajo de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>, consultado el 29 de marzo de 2006. 12:21pm.

El artículo 18 del mismo código prohíbe a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos. Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

Son coherentes los artículos del Código del Trabajo de Chile con el convenio C138 que ha ratificado en la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que protege a los menores trabajadores tal y como lo indican las obligaciones internacionales, además que ha incrementado la edad mínima de trabajo a los quince años.

2.3.3 Normas que prohíben la discriminación laboral.

Las disposiciones de carácter internacional en esta materia se encuentran contenidas en el artículo 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 7 inciso a) punto I e inciso c) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 7 inciso a) del Protocolo de San Salvador. A través de estas disposiciones se reconoce el principio de igual salario por trabajo igual.

Chile ha ratificado⁵² el convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y a través del cual se obliga a formular y llevar acabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El Código del Trabajo establece la no discriminación como principio general, señalando que: “*son contrarias a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*”. Como actos discriminatorios se entienden todas las: “*distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”. Aunado a lo anterior se consideran actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postularse a ellas cualquiera de las condiciones antes referidas (Código del Trabajo, Art. 2).

Esta disposición ha sido reforzada a través de la Ley N° 19.759 de 2001, que reforma varios aspectos del Código del Trabajo. Específicamente, fue gracias a esta normativa que se eliminó la discriminación laboral por edad

⁵² Ratificado con fecha 20 de septiembre de 1971, promulgado mediante DS733 del 19 de octubre de 1971, publicado en Diario Oficial el 13 de Noviembre de 1971. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-24002.html>, consultado el día 2 de Abril de 2006.11:31 pm.

y estado civil. Esta ley, según el SERNAM (2003): *“perfecciona las normas sobre discriminación en el empleo y en el acceso a una fuente laboral, estableciendo sanciones, entre otras normas, para la exigencia de requisitos de edad y apariencia física para acceder a un empleo. Posteriormente, esta norma contenida en el Art. 2º del Código del Trabajo ,fue complementada con lo que al respecto se estableció en las Reformas Laborales”*

2.3.4 Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a).

El Código del Trabajo chileno establece que *“los establecimientos 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”* (Código del Trabajo, Art. 203).

Desde 1998, se amplía el beneficio de salas cuna a las trabajadoras de cadenas de empresas. De este modo el mínimo de 20 trabajadoras para acceder a este derecho no se exige en cada establecimiento o filial, sino en la empresa en su totalidad. Así, por ejemplo, aquellas mujeres que trabajan en una tienda que es parte de un Centro Comercial, tendrán derecho a sala cuna si es que al sumar todas las mujeres que trabajan en la misma tienda, pero en otros locales suman en total 20 trabajadoras.

Esta disposición parte del supuesto que será la mujer trabajadora —y no el padre— quien asistirá al lugar de trabajo con sus hijos(as). Por otra parte, al focalizar sobre el número mínimo de mujeres empleadas para cumplir con esta norma (y no, por ejemplo, con el número total de

empleados, independientemente de su sexo), admite la posibilidad que las empresas contraten hasta el límite de 19 trabajadoras mujeres para eludir la responsabilidad señalada⁵³, en la medida en que el código subraya que la existencia y el mantenimiento de las salas o “casas cunas” será una responsabilidad de los empleadores (Art. 205).

El código establece que tanto la construcción como la modificación de dichas salas, deberá ser aprobada por el organismo responsable del Ministerio de Educación Pública (Código del Trabajo, Art. 204 y 205). Sólo en períodos vacacionales, pueden utilizarse los Jardines Infantiles con los que cuenta el sistema de educación pública para “*ejercer las funciones de salas cunas*” (Art. 203).

Por otra parte, es también responsabilidad del empleador el contar con una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, quien preferentemente será auxiliar de enfermería (Art. 205). El código no alude, sin embargo, al número de personas a cargo de las casas cuna en relación con la cantidad de niños a ser atendidos.

2.3.5 Día de descanso y vacaciones para el trabajador

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala

⁵³ Hoy en día sólo al 17% de las empresas les corresponde cumplir con este deber, según datos de la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo. Lo común hoy es tener pequeños equipos de trabajo, donde el número de mujeres rara vez sobrepasa las 19, con lo que el empleador se exime de la obligación legal de proveerles guardería. De hecho, en Chile el 83% de las empresas funcionan con menos de 20 trabajadoras mujeres. SOZA Carolina y AGUIRRE Bernardina. Sala Cuna: Un privilegio de pocas trabajadoras, consultado en: http://www.puntomujer.emol.com/mujer_y_trabajo/noticia/detallenoticia.asp?id=%7B57FCFB4F-1390-4C3C-92D6-120FC5DBC4C5%7D, 3 de mayo de 2006. 4:15pm.

que 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. Aunados a esta disposición se encuentran los artículos 7 inciso h) del Protocolo de San Salvador y el artículo 7 inciso d) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos en el mismo sentido.

El artículo 35 del Código del Trabajo señala que el día de descanso será el domingo –a diferencia de México donde no es obligatorio-. Además otorga el artículo 66 un día de permiso pagado en el caso de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de la muerte del cónyuge.

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos. Igual que en el caso de México, se establece que el feriado no podrá compensarse con dinero (artículos 67, 70 y 73). Las disposiciones de Chile en este tema son acorde con los compromisos internacionales de conciliar la vida laboral con la familiar.

2.3.6 Objeto del Salario.

Las disposiciones legales de carácter internacional que regulan este tema en Chile son dos: El artículo 23. 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos contempla el requisito de que todo el salario debe ser equitativo y satisfactorio, que le asegure al trabajador(a), así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

Chile tiene suscrito con la Organización Internacional del Trabajo el convenio C131 sobre la fijación de salarios mínimos⁵⁴ y a través del cual se obliga a tomar en cuenta dos elementos para determinar el nivel de los salarios mínimos: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo⁵⁵.

En el caso de derecho interno de Chile –al igual que en México- se señala que las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. Sin embargo también establece la excepción de pensiones alimenticias hasta un 50% del salario.

⁵⁴ Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999, promulgado por DS649 de 26 de abril de 2000, publicado en el Diario Oficial de 29 de julio de 2000. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-24002.html>, consultado el día 2 de Abril de 2006. 10:51 pm.

⁵⁵ Artículo 3 de Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-24002.html>, consultado el 3 de abril de 2006. 9:00am.

2.3.7 Derecho de preferencia y antigüedad y apoyo para gastos de matrimonio.

No se han encontrado disposiciones en las leyes de Chile que tiendan a otorgar un derecho de preferencia a las personas que cuentan con una familia sobre las que no, ni tampoco contemplan alguna ayuda económica de cotizaciones de seguridad social a aquellas personas que deseen contraer matrimonio – como en el caso de México-.

2.4 Novedades legislativas que compatibilizan trabajo y familia.

Chile se ha caracterizado en América Latina por tener un desarrollo legislativo mayor a los otros países, en el caso que se estudia en este proyecto no es la excepción. En este apartado se presentarán cinco categorías que son muy precisas en mostrar la intención de Chile por compatibilizar el trabajo con la familia.

2.4.1 Licencias por paternidad.

El código del trabajo señala que en los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de la muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo del servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine⁵⁶.

⁵⁶ Artículo 66 del Código del trabajo de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>, consultado el 27 de marzo de 2006. 10:21pm.

El párrafo segundo del artículo 195 del código en cita establece que el padre tiene derecho a un permiso pagado de cuatro 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 días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva y además es irrenunciable⁵⁷.

Es interesante observar que Chile especifica con claridad los casos en los que la licencia por maternidad se trasladará al padre. En este sentido, se establece que: *“si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre”* (Código del Trabajo, Art. 195). De tal modo, el código parte del supuesto que, mientras la madre viva, la responsabilidad de la crianza de niños durante los primeros meses es suya, pero en caso de que ésta fallezca, los derechos vinculados con el cuidado de sus hijos se trasladan al padre.

La Ley N° 19.250, que otorgó el permiso postnatal al padre en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o el período de licencia, lo excepcionaba del fuero que tienen las mujeres trabajadoras y que impide que las expulsen del trabajo hasta un año después de expirado el permiso postnatal. Mediante una nueva Ley (N° 19.670) de abril del 2000, se equiparan los derechos de los padres, garantizándoles no sólo el permiso

⁵⁷ Este párrafo fue agregado por el artículo único de la Ley No. 20.047 publicada el 2 de septiembre de 2005.

postnatal por causa de muerte de la madre sino también la protección frente al despido durante el período de permiso. Asimismo, esta ley otorga fuero por un año a las mujeres y a los hombres viudos o solteros que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley de adopción. El año de fuero, se cuenta, en este caso, desde que el juez dicte la resolución que confía el cuidado personal o la tutela del niño(a) a estos trabajadores⁵⁸.

En síntesis se le dan al padre los siguientes permisos por nacimiento de hijo: a) Cinco días de permiso pagado por el nacimiento de un hijo; b) si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, el padre podrá tomar la licencia postnatal o el resto de ella para el cuidado de su hijo; c) En caso de fallecimiento de la madre después del parto, protección frente al despido durante el periodo del permiso; d) Subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que reciba con las deducciones de ley durante el tiempo del permiso; e) Fuero por un año en caso de adopción.

2.4.2 Disposiciones relativas al acoso sexual laboral.

Una de las novedades legislativas de Chile es la Ley 20.005, a través de la cual se tipifica y sanciona el acoso sexual, misma que fue publicada el 18 de marzo de 2005 y a través de la cual se modifican varios de los artículos del Código del Trabajo, al efecto se analizan dichas modificaciones.

⁵⁸ PAUTASSI, Laura y otros. *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Unidad Mujer y Desarrollo. Secretaria Ejecutiva. CEPAL. Serie 56. Santiago de Chile. 2004. p. 63.

Por lo que hace al artículo 2 del código, a través del cual el Estado reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan, la ley 20.005 adiciona el siguiente párrafo: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con *la dignidad de la persona*. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

También modifica el artículo 153 del Código del Trabajo agregando que: “...se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” durante la elaboración del reglamento interno de trabajo. También se agrega al artículo 160 del mencionado código como causa de terminación del contrato sin derecho a indemnización para el trabajador la existencia de conductas de acoso sexual.

Por otro lado, también modifica el artículo 168, el cual otorga el derecho al trabajador para solicitar una indemnización por despido injustificado, indebido o improcedente, al agregar el siguiente párrafo: “En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señala el artículo 153 párrafo segundo, y el título IV del libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.”

Introduce al código el título IV del libro II que contiene del artículo 211-A al 211-E y a través de los cuales se regula la investigación y sanción del acoso sexual de la siguiente manera:

a) La persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del trabajo (artículo 211-A).

b) Una vez que ha sido recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de la jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo (artículo 211-B).

c) El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 5 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días (artículo 211-C).

d) Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado (artículo 211-D).

e) En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la

recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan (artículo 211-E).

La última modificación que hace esta ley al código es en el artículo 425, el cual se refiere al procedimiento para substanciar las causas laborales, al agregar el siguiente párrafo: “Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales”.

2.4.3 Licencia por enfermedad de hijos y cuidado de niños.

El código del trabajo señala que cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, *la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba por el período que el respectivo servicio determine.*

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tutela del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tutela o el cuidado

personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder⁵⁹.

El artículo 199 bis⁶⁰ señala que cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, *la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año*, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tutela del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de

⁵⁹ Artículo 199 del Código de trabajo de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>, consultado el 2 de Abril de 2006. 9:16am.

⁶⁰ Este artículo fue agregado por el artículo único de la Ley No. 19.505 publicada el 27 de julio de 1997.

hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tutela o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

En forma concreta se observa que los padres tendrán los siguientes derechos para el cuidado de sus hijos:

- I. Por enfermedad grave de un menor de un año (aplica también para los trabajadores respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tutela o el cuidado personal como medida de protección), el padre o la madre podrán gozar de un permiso con goce de sueldo por el tiempo que se requiera.
- II. En los menores de 18 años, en caso de accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y

con probabilidades de muerte la madre o el padre trabajador(a) tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año.

2.4.4 Permisos por adopción de menores.

El párrafo segundo del artículo 195 del Código del Trabajo hace extensivo el permiso por paternidad de 5 días al padre que se le conceda la adopción de un hijo, a partir de la sentencia definitiva.

El artículo 201 del código del trabajo sufrió algunas modificaciones a raíz de la publicación (3 de abril de 2000) de la ley 19.670 que extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción. Las modificaciones fueron en los siguientes sentidos:

En el caso de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad con las disposiciones de la ley de adopción, el fuero maternal o paternal de un año se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad con el artículo 19⁶¹ de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tutela en los términos del inciso tercero del artículo 24⁶² de la misma ley.

⁶¹ Este artículo señala que el adoptado menor de edad no podrá salir del territorio nacional sin autorización expresa del juez de letras de menores que haya otorgado la adopción.

⁶² Este artículo señala que la adopción plena sólo procederá respecto de los menores cuya edad sea inferior a 18 años, cuando ofrezca ventajas al adoptado, se encuentren en caso de orfandad de padre y

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquélla que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tutela de un menor en el plazo y condiciones indicados anteriormente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto el artículo 174 –otorga un fuero maternal y para el despido se requiere autorización de juez competente-, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tutela o cuidado personal del menor, en los términos anteriormente señalado, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

El artículo 200 contempla un derecho para el trabajador o a la trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tutela o el cuidado personal del

madre, sean de filiación desconocida, se encuentren abandonados, o sean hijos de cualquiera de los adoptantes.

menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas. Aunque este caso no es propiamente un derecho que se pueda ejercer en la adopción, el trabajador lo puede hacer valer en el caso de tutela judicial.

2.4.5 Jornada parcial de trabajo.

Este tema es otro de los avances legislativos que se han logrado en Chile, el artículo 40 Bis establece la posibilidad de pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerando a éstos como los contratos en los que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria (la jornada ordinaria es de 45 horas, según el artículo 22).

En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.⁶³

El art. 40 bis B del mismo cuerpo legal, establece que los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo. Aunado a ello, las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el

⁶³ Artículo 40 Bis A del Código del Trabajo de Chile. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>, consultado el 4 de Abril de 2006. 12:16am.

empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente (artículo 40 Bis C).

Este tipo de disposiciones generan una verdadera flexibilidad laboral, ya que las madres de familia con necesidades económicas pueden optar por desempeñar alguno de estos trabajos y no descuidar a su familia ni a su hogar por el trabajo.

2.5 Tabla sinóptica de derechos tutelados e instrumentos legales aplicables al proyecto.

Derecho tutelado	Instrumento legal	Artículos
Derecho al trabajo	-Declaración Universal de los Derechos Humanos -Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. -Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador". - Código del trabajo	Art. 23.1 Art. 6.1 Art. 6, 7 inciso b), Art. 2
Salud, Bienestar y Asistencia social de la familia	-Declaración Universal de los Derechos Humanos. -Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	Art. 25.1 Art. 10 fracción I
Desarrollo social y económico de la familia.	-Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador".	Art. 15
Seguridad Social de la Familia	-Declaración Universal de los Derechos Humanos	Art. 23
Protección de la maternidad	-Declaración Universal de los Derechos Humanos -Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. -Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador". -Convenio 103 sobre protección a la maternidad -Código del Trabajo	Art. 25.2 Art. 10 párrafo 2 Art. 15 párrafo 3 inciso a) Art. 3 Art. 194 al 208

Protección a menores trabajadores	<p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador".</p> <p>- Convenio C138 sobre la edad mínima.</p> <p>-Código del Trabajo</p>	<p>Art. 10 párrafo 3</p> <p>Art. 7 inciso f)</p> <p>-Art. 1</p> <p>-Arts. 13, 14 y 18</p>
Discriminación Laboral	<p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador".</p> <p>-Convenio C111 sobre discriminación (empleo y ocupación).</p> <p>-Código del Trabajo</p> <p>-Ley 19.759</p>	<p>Art. 23.2</p> <p>Art. 7 inciso a) punto l e inciso c)</p> <p>Art. 7 inciso a)</p> <p>Aplica todo el convenio</p> <p>Art. 2</p> <p>Aplica toda la ley</p>
Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a)	-Código del Trabajo	Arts. 203, 204 y 205
Días de descanso y vacaciones	<p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>-Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Protocolo de San Salvador".</p> <p>-Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>-Código del Trabajo</p>	<p>-Art. 24</p> <p>-Art. 7 inciso h)</p> <p>-Art. 7 inciso d)</p> <p>-Arts. 35, 66, 67, 70 y 73</p>
Objeto del salario	<p>-Declaración Universal de los Derechos Humanos</p> <p>- Convenio C131 sobre la fijación de salarios mínimos</p> <p>-Código del Trabajo</p>	<p>-Art. 23.3</p> <p>- Art. 3.</p> <p>-Art. 57</p>
Derechos de preferencia y antigüedad en relación con la familia.	-No hay disposición al respecto	-No hay disposición al respeto
Apoyo para gastos de matrimonio	-No hay disposición al respecto	-No hay disposición al respeto
Licencias por paternidad	<p>-Código del trabajo</p> <p>-Ley 19.250</p> <p>-Ley 19.670</p>	<p>Arts. 66, 195 párrafo 2.</p> <p>Aplica toda la ley</p>

Disposiciones relativas al acoso sexual	-Código del trabajo -Ley 20.005	Arts. 2, 153, 160, 168, 425 y del 211-A al 211-E. Aplica toda la ley
Licencias por enfermedad de hijos y cuidado de niños	-Código del Trabajo	-Arts. 199, 199 bis.
Permisos por adopción de menores	-Código del Trabajo -Ley 19670	Arts. 195, 200 y 201.
Jornada parcial de trabajo	-Código del Trabajo	Arts. 40 Bis, 40 Bis A, 40 Bis B, 40 Bis C.

Resulta interesante apreciar el desarrollo legislativo que ha presentado Chile en los últimos años. Muchos han sido los logros en esta materia, por citar algunos: licencias por paternidad, licencias por adopción de menores, establecimiento de la jornada parcial de trabajo, la regulación y sanción del acoso sexual, licencias por enfermedad de hijos, establecimiento de salas cunas, etc. Sin embargo, aún son muchos los temas que están pendientes. Aunque, por otro lado, Chile es uno de los países de América Latina que más convenios ha ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo y en base ha ellos a realizado modificaciones en su legislación interna.

Cabe mencionar que la conciliación laboral y familiar se ha regulado en la mayoría de los casos en el primer y segundo año de vida de los niños, dejando una laguna en la ley respecto a menores de más edad. Asimismo, también deja a un lado la regulación del trabajo informal, quedando estas actividades reguladas por prácticas de dicho Estado.

2.6 Análisis de derecho comparado entre México y Chile.

En este apartado se presentan de manera comparativa las disposiciones que en esta materia tiene tanto Chile como México. El objetivo del apartado es confrontar los resultados de los diagnósticos legales analizados de ambos países.

A) Protección a la maternidad

Derechos Específicos	México	Chile
1. En caso de embarazo o lactancia no se podrá utilizar el trabajo de la mujer en laborales insalubres y peligrosas.	✓	✓
2. Durante el embarazo no se realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen peligro para la salud de la trabajadora.	✓	✓
3. Doce semanas de licencia por maternidad.	✓	
4. Dieciocho semanas de licencia por maternidad.		✓
5. Ampliación de licencia pre y postnatal hasta por 60 días con el 50% del salario.	✓	
6. En el periodo de lactancia se tendrán 2 reposos extraordinarios de 30 minutos cada uno.	✓	✓
7. Computar antigüedad en los periodos pre y postnatales.	✓	✓
8. Fuero de un año después del parto para regresar al trabajo que desempeñaban.	✓	
9. Obligación del patrón a tener un número de asientos o sillas suficientes a disposición de las madres trabajadoras.	✓	
10. Permiso parental en caso de que la madre muriere en el parto o en el periodo posterior a éste.		✓
11. Descanso prenatal en caso de enfermedad por el tiempo que fijen las instituciones médicas adecuadas.		✓
12. Descanso postnatal en caso de enfermedad por el tiempo que fijen las instituciones médicas adecuadas.		✓
13. Obligación de las empresas a tener salas anexas al lugar de trabajo para que las trabajadoras alimenten a sus hijos menores de 2 años.		✓
14. Ampliación del permiso de lactancia y gastos de pasaje en caso de no tener salas cunas en la empresa.		✓

B) Protección a menores trabajadores.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.	✓	✓
2. Edad mínima de trabajo de 14 años.	✓	
3. Edad mínima de trabajo de 15 años.		✓

C) Normas que prohíben la discriminación laboral.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Igualdad de sexos elevada a la categoría constitucional.	✓	✓
2. Figura de discriminación laboral contemplada en las leyes laborales o federales.	✓	✓
3. Convenio sobre discriminación laboral en la OIT.		✓
4. Prohibición legal de condicionar la contratación por embarazo.		✓

D) Guarderías sin costo para el(la) trabajador(a).

Derechos Específicos	México	Chile
1. Obligación de prestar el servicio de guardería a cargo del IMSS.	✓	
2. Obligación de prestar el servicio de guarderías a cargo del patrón en caso de tener más de 20 trabajadoras.		✓
3. Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería.	✓	
4. Edad del menor –desde 43 días hasta 4 años-.	✓	
5. Salas cuna en el lugar de trabajo en caso de ser más de 20 trabajadoras.		✓
6. Beneficio de las salas cunas a las trabajadoras de cadenas de empresas.		✓
7. Responsabilidad del empleador el contar con una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños.		✓

E) Días de descanso y vacaciones.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Descanso en domingo no obligatorio –norma general-.	✓	
2. Descanso en domingo obligatorio –norma general-.		✓
3. 6 días de vacaciones en forma continua sin que se puedan compensar con remuneración.	✓	
4. 1 día de descanso en caso de nacimiento o muerte de un hijo.		✓
5. 15 días de vacaciones en forma continua o fraccionada después de los primeros 10 días sin que se puedan compensar con remuneración.		✓

F) Objeto del salario.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Obligación de que el salario mínimo deberá <i>ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia</i> en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.	✓	✓
2. Posibilidad de embargo del salario en caso de pensiones alimenticias.	✓	✓

G) Derecho de preferencia y antigüedad en relación con la familia y apoyo por gastos de matrimonio.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Derecho de preferencia para los trabajadores que tienen a cargo una familia.	✓	
2. Derecho a retirar parte de su cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual por concepto de gastos de matrimonio.	✓	

H) Licencias por paternidad.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Cinco días de permiso pagado por el nacimiento de un hijo.		✓
2. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, el padre podrá tomar la licencia postnatal o el resto de ella para el cuidado de su hijo.		✓
3. En caso de fallecimiento de la madre después del parto, protección frente al despido durante el periodo del permiso.		✓
4. Subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que reciba con las deducciones de ley durante el tiempo del permiso.		✓
5. Fuero por un año en caso de adopción.		✓

I) Acoso sexual laboral.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Contempla la figura de acoso sexual laboral en el código del trabajo.		✓
2. Se contempla el acoso sexual como causa de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.		✓
3. Regulación del procedimiento de investigación y sanción del Acoso sexual laboral.		✓
4. Mantener en custodia del secretario del tribunal las causas laborales en las que se invoque una causa de acoso sexual.		✓

J) Licencias por enfermedad de hijos y cuidado de niños.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Por enfermedad grave de un menor de un año (aplica también para los trabajadores respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tutela o el cuidado personal como medida de protección), el padre o la madre podrán gozar de un permiso con goce de sueldo por el tiempo que se requiera.		✓
2. En los menores de 18 años, en caso de accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probabilidades de muerte la madre o el padre trabajador tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año.		✓

K) Permisos por adopción de menores.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Licencia de paternidad por 5 días al trabajador que se le conceda la adopción de un hijo, a partir de sentencia definitiva.		✓
2. Fuero maternal o paternal de un año –protección para no ser despedidos por ese tiempo- en caso de adopción de un menor.		✓
3. Permiso y subsidio hasta por 12 meses para el(la) trabajador(a) que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tutela o cuidado personal del menor.		✓

L) Jornada parcial de trabajo.

Derechos Específicos	México	Chile
1. Establecimiento en la legislación laboral de la jornada parcial de trabajo hasta por 2/3 de la jornada ordinaria.		✓
2. Igualdad de derechos de los trabajadores de tiempo parcial a los de tiempo completo.		✓

CAPITULO III

Hacia un conciliación laboral y familiar.

Propuestas legislativas para México.

A través de este capítulo se presentan las razones por las que se considera que la legislación laboral en México requiere de cambios estratégicos que le permitan regular la vida laboral y hacerla compatible con las nuevas exigencias de la sociedad, especialmente con la familia. Así mismo, se presentan en qué consisten las propuestas de modificación a los diversos preceptos legales que forman la Ley Federal del Trabajo en este país.

3.1 Exposición de motivos.

El derecho es una ciencia que regula la vida en sociedad y ésta se encuentra en una dinámica de constante movimiento. El estilo de vida de estos tiempos no es igual al de hace apenas una década, mucho menos lo es la del siglo pasado. La necesidad de actualizar los supuestos jurídicos a la realidad es una tarea trascendental, sin embargo, aún y cuando su importancia es innegable, se debe reconocer que las dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales superan al derecho.

Múltiples son las ramas que conforman la ciencia del derecho, la que se ha analizado ahora es la del derecho laboral, misma que por muchos años se ha mostrado inmóvil ante los cambios de la sociedad mexicana. Variadas son las opiniones que en este sentido se han expresado, y evidente resulta la diferencia entre las circunstancias sociales que motivaron la creación de la Ley Federal del Trabajo con las que se viven hoy en día.

Identificándose mundialmente al trabajo como uno de los ejes sobre los que se cimienta y desarrolla la estructura socioeconómica, resulta que el derecho laboral mexicano requiere múltiples transformaciones sí se pretende regular la vida laboral acorde con la realidad de México. Una de las reformas más importantes consiste en la modificación de las normas legales a fin de que se puedan conciliar la vida del trabajo con la de la familia.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada⁶⁴.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social⁶⁵. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política con perspectiva de familia.

Las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo sugieren cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan

⁶⁴ Exposición de motivos de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999), consultada en: <http://www2.inem.es/legis/asp/ley39-99.htm>, 29 de marzo de 2006, 4:59pm.

⁶⁵ *Ibíd.*

participar de la vida familiar, para así dar un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las propuestas intentan guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. En el mismo sentido, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia y, al mismo tiempo, se fomenta la educación en los padres de un cambio de cultura sobre su co-participación en el crecimiento y desarrollo de la familia.

La importancia de las reformas legales que se proponen en este capítulo deriva de la necesidad de que exista una conciliación entre el trabajo y la familia, la cual puede traer consigo los siguientes beneficios:

- a) A nivel trabajador: Mayor satisfacción personal y bienestar emocional, debido a que cuenta con un respaldo legal que lo contempla como un miembro de familia y no como un simple trabajador. En consecuencia, mejor desempeño en sus funciones.
- b) A nivel empresa: Debido a que el trabajador se encuentra en un buen estado emocional, desarrolla sus funciones con mayor eficacia y con más calidad, reducción de ausentismo e incremento en la retención de empleados. De la misma manera, tales elementos permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la producción y la reducción de costos de contratación y entrenamiento, lo cual tiene como resultado que las

personas más calificadas quieran formar parte de la organización, debido a políticas sociales hacia sus empleados.

- c) A nivel sociedad: Como consecuencia de que los padres pasen más tiempo en la familia se incrementarán los canales de comunicación entre los miembros de ésta, aunado a una educación familiar de valores -que hoy en día se está perdiendo por la vida tan agitada de las personas-, que a su vez, traerá como resultado menos hogares desintegrados, disminución de menores infractores, una baja en los índices de violencia familiar, entre otros.
- d) A nivel Estado: Si la sociedad funciona bien el gobierno también, de esta forma se puede destinar presupuesto del gasto público para una política más completa en materia familiar y atacar con la ayuda de la propia sociedad otros males que aquejan a esta institución.

Por las razones antes expuestas, se presentan las siguientes propuestas de modificación para algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo. Cabe destacar que las propuestas son en el sentido de obtener mínimos legales en esta materia y que no redundan en una ley utópica o con una flexibilidad desmedida para el trabajador, simplemente se pretende cubrir lagunas de la ley en esta materia y se busca contar con una ley –que al menos en el tema- plasme el cambio social laboral de nuestro siglo, con una ley que contemple los estándares legales mínimos que exige la comunidad internacional y la realidad social de México.

3.2. Propuestas de reformas legislativas.

Algunas de las propuestas legislativas que se sugieren en este estudio han tomado su fundamento en varias iniciativas de ley que actualmente existen en el Congreso de la Unión, específicamente las siguientes: iniciativa de reforma y adición al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el ciudadano diputado Leopoldo Morán Díaz, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional e iniciativa de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, del grupo parlamentario del PRD.

A) Protección a la reproducción. Licencias por maternidad, paternidad y adopción.

Precepto Legal	Propuesta	Motivo
TITULO QUINTO "Trabajo de las Mujeres"	TITULO QUINTO "Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares" ⁶⁶	El cambio resulta necesario debido a que se incluirán en este mismo título disposiciones que se refieren a situaciones derivadas directamente con la reproducción (independientemente del género del trabajador) aunado a que se presentan disposiciones que regulan el trabajo y la familia.
Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.	Art. 164.- Las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones, garantía que se establece en lo general y específicamente para la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.	La finalidad de ampliar este precepto deriva de la importancia de precisar que los derechos y obligaciones -por lo que a las responsabilidades sociales se refiere- son iguales para hombres y mujeres.

⁶⁶ OCHOA CAMPOSECO, Víctor Manuel. Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo. http://gaceta.diputados.gob.mx/gp_iniciativas.html, consultada el 12 de abril de 2006. 8:51pm.

<p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p>	<p>Art. 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la familia, así como promover la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de la familia.</p>	<p>El objetivo del precepto es reafirmar el nombre y propósito del título, por lo cual, al cambiar la denominación del apartado se requiere una reforma al artículo.</p>
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II,</p>	<p>Artículo 170.- Las madres y padres trabajadores tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Las mujeres durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud y la del producto, ni sean labores peligrosas o insalubres, 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;</p> <p>II. Las madres disfrutarán de un descanso de cuando menos dieciséis semanas que se distribuirán de la siguiente manera: seis semanas antes del parto y diez semanas posteriores a éste. En los supuestos de parto múltiple, el período de recuperación de pos parto se incrementará a dos semanas más por cada hijo.</p> <p>III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo que sea necesario en el caso de que la mujer se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia, las madres trabajadoras 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 la reducción de la jornada de trabajo de una hora al día, a opción de la trabajadora;</p> <p>V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II y en los casos de prórroga mencionados en la fracción III, las madres trabajadoras percibirán su</p>	<p>Todas las reformas sugeridas en este artículo tienen el propósito de establecer mínimos legales –que actualmente nuestra ley no contempla- para atender a responsabilidades familiares.</p> <p>Los puntos más importantes de la propuesta son la licencia por paternidad y por adopción, que actualmente nuestra ley no contiene.</p> <p>Además se propone regular situaciones que se presentan en la vida diaria y que la ley –como está redactada actualmente- no da solución a las mismas, tales como: partos múltiples, fallecimiento de la madre en el parto, etc.</p>

percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

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

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

salario íntegro y la prórroga será por el tiempo que fije el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa, sin que este pueda exceder de sesenta días.

VI. Las madres trabajadoras tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;

VII. Las trabajadoras tendrán derecho a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

VIII. Las instituciones de seguridad social están obligadas a cubrir las licencias por maternidad de las trabajadoras, con independencia de su antigüedad o número de cotizaciones aportadas.

IX. Los trabajadores varones podrán ejercer una licencia de cuatro semanas para dedicarlo al cuidado de sus hijos recién nacidos. Esta licencia de paternidad deberá iniciarse al término del descanso por maternidad a que tienen derecho las trabajadoras y no podrá coincidir con dicha licencia por maternidad. El derecho de esta licencia por paternidad es optativa e intransferible, por lo que de no ser gozada por el padre no podrá ser disfrutada por la madre

X. Durante la licencia por paternidad, el trabajador tendrá derecho a: a) Gozar de su sueldo íntegro; b) A que el tiempo de licencia le sea computado en su antigüedad; c) A regresar al puesto que desempeñaba; d) A preservar todos los derechos y prestaciones laborales logradas.

XI. En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia del parto, el padre podrá hacer efectiva la licencia por maternidad por el tiempo que faltare, sin menoscabo de sus derechos laborales a que se refieren las dos fracciones anteriores.

XII. Cuando un trabajador o trabajadora adopte un menor de seis meses de edad tendrá derecho a un permiso de ocho semanas con goce de salario íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción. Si el niño adoptado es mayor de seis meses y menor a ocho años, el permiso será de cuatro semanas.

B) Discriminación Laboral. Principios generales y casos específicos.

Precepto Legal	Propuesta	Motivo
<p>Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 3.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones, exclusiones, preferencias o restricciones basadas en: raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, estado civil, que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación, la formación profesional, las condiciones y la admisión al trabajo Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>El artículo que se comenta contempla ya un principio de NO discriminación; sin embargo, se considera importante la propuesta de modificación ya que plantea una forma más detallada de situaciones o casos por los que se puede presentar la discriminación laboral, debido a que como está actualmente redactado el artículo, se encontraría sin regular otras situaciones sociales de discriminación.</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo; [...] XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a los patrones: I.[...]; XII.- Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores. En el caso de trabajadoras embarazadas, la prohibición subsistirá hasta un años después de nacido el producto de la gestación. Si a pesar de la expresa prohibición de esta fracción se diera el caso de que un patrón terminase la relación laboral o suspendiese los derechos laborales de una trabajadora embarazada, esta suspensión o despido serán considerados en todo momento como injustificados y se presumirán discriminatorios por causa de embarazo, siendo del patrón la carga de la prueba en contrario de esta presunción.</p>	<p>Se considera necesario agregar la fracción anterior, con la finalidad de proteger a las mujeres trabajadoras de posibles actos de discriminación por parte del patrón, ya que al enumerar las causas como prohibiciones expresas se le concede al trabajador un legítimo derecho para hacerse valer en los tribunales.</p>

C) Acoso y hostigamiento sexual laboral.

Precepto Legal	Propuesta	Motivo
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: [...] VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; [...]</p>	<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: [...] VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual contra cualquier persona, en el establecimiento o lugar de trabajo, siempre y cuando se compruebe la conducta a través de cualquiera de los medios probatorios a que hace referencia esta ley.</p> <p>Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo: [...]</p>	<p>Elevar el hostigamiento sexual a una causal de rescisión para el trabajador que realice este tipo de actos, sin responsabilidad para el patrón, constituiría una garantía legal del repudio y castigo hacia ese tipo de conductas.</p>
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: [...] II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos:[...]</p>	<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: [...] II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, abuso u hostigamiento sexual, u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, entendiendo por hostigamiento sexual lo expresado en la fracción VIII del artículo 47 de esta misma ley:[...]</p>	<p>El objetivo de esta propuesta es que exista la misma consecuencia para los actos de hostigamiento sexual por parte del trabajador que para los actos provenientes del patrón o de las personas indicadas en la misma fracción.</p>
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: F. I a la F XXVIII.</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. [...]; XXIX. Establecer condiciones, mecanismos e instancias para impedir el acoso y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.</p>	<p>La propuesta consiste en adicionar una fracción al artículo 132 y elevar a la categoría de obligación para los patrones la prevención y atención de los casos de acoso y hostigamiento sexual.</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I. al XI;</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones: I[...]; XIII. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.</p>	<p>El agregar la fracción trece a las prohibiciones del patrón tiene como objetivo que además de las obligaciones que tiene en este sentido exista una prohibición expresa en la ley .</p>
<p>Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: Fracción I a la X;</p>	<p>Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: I[...]; XI. Realizar cualquier acto de abuso u hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.</p>	<p>El agregar esta fracción a las prohibiciones del trabajador tiene como objetivo que exista una obligación legal expresa en la ley en relación a este tipo de actos.</p>

D) Reducción de jornada ordinaria y propuesta de jornada parcial del trabajo.

<p>Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.</p>	<p>Artículo 58 BIS.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.</p>	<p>El motivo de proponer la creación del artículo 58 BIS es establecer el término de una jornada ordinaria de trabajo, ya que actualmente la ley no lo especifica.</p>
	<p>Artículo 58 BIS I.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose como tales aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no menor a veinte horas semanales y no superior a veinticinco horas semanales.</p> <p>Estos contratos se consideran afectos a la normativa del presente Código.</p>	<p>La razón de la creación del artículo 58 Bis I es que exista en la ley la posibilidad de celebrar contratos por tiempo parcial, ya que con esto se daría acceso a hombres y mujeres que necesitan o desean trabajar sin descuidar sus responsabilidades familiares.</p>

E) Cuidado de niños y familiares con enfermedades graves.

Precepto Legal	Propuesta	Motivo
<p>Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y Disposiciones reglamentarias.</p>	<p>Art. 171. Todas las madres trabajadoras y aquellos padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de sus hijos, tendrán derecho al servicio gratuito de guarderías de los sistemas de seguridad social de conformidad a la normatividad establecida para estos centros de cuidado infantil.</p>	<p>El motivo de la propuesta de modificación es establecer en la ley de manera específica que el servicio de guardería es un derecho de todos los trabajadores y que además es gratuito.</p>
<p>Art. 171 BIS. No existe.</p>	<p>Art. 171 BIS.- En caso de que las instituciones públicas de seguridad social no cuenten con la infraestructura suficiente para brindar el servicio de guarderías a las madres trabajadoras y aquellos padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado exclusivo de sus hijos, a efecto de cumplir con el derecho a guarderías, deberá implementarse sistemas alternativos necesarios y suficientes para que sean atendidos gratuitamente los hijos e hijas de estas trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>Este artículo que se propone contempla la opción de un sistema alternativo para ejercer el derecho de guardería de los trabajadores, ya que actualmente se observa que los centros de cuidado infantil no son suficientes y muchas madres y padres trabajadores enfrentan serios problemas para el cuidado de sus hijos.</p>
<p>Art. 171 BIS I. No existe.</p>	<p>Art. 171 BIS I. Los hombres y mujeres trabajadores(as) que no tengan acceso a las servicios de guardería o a los sistemas alternativos para tal fin, tendrán derecho a designar un familiar, que no desempeñe actividad retribuida, para el cuidado de sus</p>	<p>Este artículo propone solucionar el problema de escasez de guarderías a través de la designación formal de un familiar para el cuidado del menor, percibiendo de las</p>

	<p>hijos menores, quien recibirá una compensación económica por el servicio acorde con las disposiciones y reglamentos internos de las instituciones de seguridad social.</p>	<p>instituciones indicadas una compensación económica por el servicio. De esta manera se generarían también empleos para amas de casa, estudiantes y adultos mayores.</p>
<p>Artículo 172 BIS. No existe.</p>	<p>Artículo 172 BIS.- El trabajador o la trabajadora podrán disponer al año de seis permisos por un día, con goce de sueldo, para cuidados infantiles o por cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad grave no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siempre y cuando el vínculo con ellos se encuentre dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. El caso de enfermedad grave deberá acreditarse con certificado médico expedido por las instituciones de salud adecuadas. Los días subsecuentes que sean solicitados por la persona trabajadora para estos fines, serán otorgados sin goce de sueldo.</p>	<p>Este artículo tiene como objetivo contribuir a una cultura de flexibilidad laboral, ya que actualmente cualquier persona que se ausente por más de tres días por los motivos expresados en el artículo será despedida de su trabajo.</p> <p>Tiene como objetivo sensibilizar a las empresas de los problemas que pueden enfrentar sus trabajadores cuando se trata de enfermedades graves de sus familiares. Además de conceder una garantía de seguridad jurídica para el trabajador.</p>

F) Prima dominical y vacaciones.

Precepto Legal	Propuesta	Motivo
<p>Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un cincuenta por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p>	<p>El objeto de esta reforma es originar que el trabajador que preste trabajo los domingos y se prive de una convivencia familiar se le retribuya con una compensación más alta.</p>
<p>Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>	<p>Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables y que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a dieciocho días. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>	<p>El motivo de la propuesta es conceder al trabajador un periodo de vacaciones más prolongado a fin de que obtenga una convivencia familiar más extensa y además que tenga una verdadera motivación durante el año.</p>

<p>Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.</p>	<p>Art. 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.</p>	<p>Una reforma necesaria en relación a la propuesta anterior.</p>
---	--	---

3.3. Conclusiones del capítulo.

Las reformas propuestas partieron de una base legal mínima de flexibilidad laboral y tuvieron como objetivo contemplar situaciones necesarias que escaparan a la redacción actual de los artículos. La intención de las propuestas es lograr que la ley contemple al trabajador no sólo como un símbolo de producción, sino que en realidad se preocupa por sus situaciones personales y familiares y de esta forma trasladar esa cultura laboral a los dueños de las empresas y del personal que las representa para de esta manera lograr que exista una verdadera conciliación del trabajo y la familia.

CONCLUSIONES

La conciliación del trabajo con la familia es un tema que ha tenido un auge impresionante en los últimos años. En países como España y Chile se ha encontrado un avance legislativo importante en esta materia y se ha mostrado un interés en general por parte de las leyes de contemplar al trabajador como miembro de una familia y como un individuo con necesidades personales y familiares.

En México, empieza la preocupación por crear una nueva cultura laboral y por generar una conciencia de responsabilidad familiar en los trabajadores y en las empresas. La importancia del tema va más allá de originar una flexibilidad laboral en la ley, sino que tiene como objeto que con el paso de los años se solucionen otros males que afectan a la familia.

En el diagnóstico legal realizado en México, las disposiciones jurídicas que se encontraron no concilian la vida del trabajo con la vida familiar del trabajador, ya que la mayoría de las normas que existen actualmente sólo contempla los mínimos legales para hacer funcionar la sociedad en ese sentido y en algunos casos con lagunas importantes en el tema.

La falta de disposiciones laborales que contemplen una protección a las responsabilidades familiares deriva de una Ley Federal del Trabajo inmóvil, que ha permanecido sin dinámica legislativa importante en los últimos años y que ha dejado de regular la nueva vida laboral que la sociedad exige.

Chile ha presentado en los últimos años un desarrollo legislativo importante en esta materia, ha contemplado en su legislación temas como:

licencias por paternidad, licencias por adopción de menores, establecimiento de la jornada parcial de trabajo, la regulación y sanción del acoso sexual, licencias por enfermedad de hijos y establecimiento de salas cunas.

Las propuestas legislativas presentadas en este estudio han tenido como objetivo general fomentar el sano desarrollo laboral y familiar en la sociedad mexicana y de manera específica ha tenido los siguientes objetivos:

- a. Generar mayor convivencia entre los miembros de la familia, sin que el trabajo sea un obstáculo para ello.
- b. Apoyo a los trabajadores en el cuidado de los hijos.
- c. Seguridad jurídica de respeto a sus derechos individuales y familiares.
- d. Igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
- e. Evitar la discriminación por motivos de sexo, edad y estado civil.
- f. Creación de nuevas oportunidades de empleo y de trabajos a tiempo parcial.
- g. Flexibilidad laboral para el caso de enfermedades de familiares.
- h. Cubrir lagunas que actualmente existen en la ley.
- i. Incluir a los padres y madres en el cuidado de los hijos recién nacidos.

La posibilidad de modificar la Ley Federal del Trabajo en este sentido nos llevaría a una cultura laboral y a una armonización entre el trabajo y la

familia, que a su vez traerán consigo beneficios para el trabajador, la empresa, la sociedad y el Estado.

Es probable que al analizar las reformas laborales planteadas en este proyecto se piense en las desventajas que estas pueden traer a las empresas, por tratarse de medidas de flexibilidad laboral para el trabajador, es decir, ¿Qué tanto le puede costar a la empresa implementar estas medidas?, ¿Cuál puede ser el impacto en su economía?

Para conocer de forma concreta la respuesta a los cuestionamientos anteriores es necesario que las empresas mexicanas implementen estas medidas; sin embargo, la experiencia de otros países en relación al tema ha sido bastante redituable. Tal es el caso de Chile, en donde se han elaborado diversos estudios para encontrar las ventajas y desventajas de estas prácticas, entre estos estudios destaca el Análisis realizado por el Departamento de Estudios y Estadísticas del Servicio Nacional de la Mujer y por la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile en el año 2003 sobre los Costos y Beneficios que a las empresas han traído estas prácticas.

En dicho estudio se ha comprobado que al comparar los costos de las empresas con los beneficios económicos, son precisamente éstos últimos quienes terminando ganando, esto sin considerar otros beneficios que no son cuantificables, tales como: la disminución en el nivel de estrés laboral, la mayor satisfacción en el empleado, la mayor convivencia familiar y el incremento en los canales de comunicación de la familia –ya que se dispone de más tiempo por los trabajadores-, seguido de un verdadero compromiso

por parte de los trabajadores con la compañía, al efecto, obsérvese la siguiente tabla.

	Empresa Salud	E. Tecnología	E. Servicios
Aumento promedio de Productividad percibido (%)	16,6%	10,5%	13,9%
Beneficios mensuales por empleado/a (\$)	25.979	20.505	8.887
Costos mensuales por empleado/a (\$)	6.847	27.398	7.786
Beneficios – Costos (por empleado/a, \$)	19.132	-6.893⁶⁷	1.101

Los costos se evaluaron utilizando indicadores particulares para cada medida de conciliación trabajo-familia. Algunas de las variables consideradas para estimar los costos de las distintas políticas son: el tiempo remunerado pero no efectivamente trabajado por los/as empleados/as usuarios de las políticas, la remuneración del personal de reemplazo cuando, además, el/la usuario/a efectivo de la medida está siendo remunerado y los costos directos asociados a la implementación de políticas específicas, como el pago de jardín infantil, la realización de talleres, la edición e impresión de revistas, entre otras.

Para efectos del estudio se estimaron los costos promedio mensuales por empleado/a, considerando la información disponible de la empresa del último año. Posteriormente, las estimaciones de costos son contrastadas con los beneficios cuantificables obtenidos para llegar a una aproximación del balance neto existente entre costos y beneficios.

Se observa entonces que los beneficios de las reformas que en este proyecto se proponen sobrepasan los costos que dichas reformas implican, por lo que, al pensar en modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en este sentido no se debe pensar en sus obstáculos o desventajas sino más bien en sus beneficios.

Este proyecto de investigación presenta una forma de lograr la conciliación del trabajo con la familia a través de un punto de vista legal, específicamente a través del análisis y modificación a la Ley Federal del Trabajo en México. Sin embargo, son muchas las áreas que deben

⁶⁷ Los altos niveles de costos para la empresa de tecnología, pueden estar explicados por la reciente implementación de las políticas. Es decir, la empresa se encontraba en una fase de aprendizaje en la puesta en marcha de sus programas de conciliación trabajo-familia.

diagnosticarse para saber cómo se encuentra México en el tema, como ejemplo podemos mencionar el estudio de las diversas políticas públicas de los Municipios y Estados para promover una cultura en el tema, las prácticas llevadas a cabo en las empresas en este sentido -clasificando las empresas por sectores-, los incentivos por parte del Estado a empresas que realizan estas prácticas, entre otros.

La conciliación del trabajo y la familia desde una perspectiva de derecho conlleva el análisis y la modificación de toda la estructura del sistema jurídico laboral (Ley del Seguro Social, Código Fiscal de la Federación, etc.), por lo que este estudio solo representa el análisis de un aspecto del derecho laboral (Ley Federal del Trabajo), y resulta necesario realizar más investigaciones –desde esta perspectiva- en torno al tema para lograr una reforma estructural del sistema legal a fin de que resuelva el conflicto del trabajo con la familia.

BIBLIOGRAFIA

Libros

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago y MADRAZO, Jorge. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. UNAM Instituto de Investigaciones jurídicas. Sexta edición. México. 1994.

FARMER, Richard y HOGUE, Dickerson. Corporate Social Responsibility. Lexington Books. Segunda edición. USA. 1985.

FRIEDMAN, Stewart y GREENHAUS, Jeffrey. Work and family -Allies or enemies?-. Oxford University Press. Primera edición. USA. 2000.

OCHOA CAMPOSECO, Víctor Manuel. Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo, consultado en: http://gaceta.diputados.gob.mx/gp_iniciativas.html.

RAMIREZ REYNOSO, Braulio y MARQUEZ ROMERO, Raúl. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. UNAM Instituto de Investigaciones jurídicas. Sexta edición. México. 1994.

ROBBINS, Steven P. Administración. Editorial Prentice Hall. Primera edición. México. 1986.

SCHWALB, Matilde y GARCIA, Emilio. Beneficios de la responsabilidad social empresarial y las inversiones socialmente responsables. Universidad del pacífico, Centro de Investigación. Primera edición. México. 2004.

Artículos periodísticos y de investigación

Análisis de los Costos y Beneficios de Implementar Medidas de Conciliación Vida Laboral y Familiar en la Empresa Documento de Trabajo N° 84. Departamento de Estudios y Estadísticas del Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM, por la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago 2003. Consultado en <http://www.sernam.cl/estudios/index.htm>

CHINCHILLA, María Nuria et al. Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. IESE Business School. Universidad de Navarra. Documento de Investigación no. 498. Barcelona, España. Marzo 2003. p.1.

GOODWIN, James. Health and selected socioeconomic characteristics of the family: U.S. 1988-90. CDC.

GOLEMAN, Daniel. 75 years later, Study is still tracking geniuses. New York Times. 7 de marzo. 1995.

OSIRIS REYES, María. Directora General de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. STPS: Es urgente conciliar aspectos de familia y trabajo. Editora Paso del Norte. El Diario de Chihuahua. 20 de abril de 2006.

PAUTASSI, Laura y Otros. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. CEPAL. Serie 56 Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile. 1994.

PUNTO MUJER. http://www.puntomujer.emol.com/mujer_y_trabajo/noticia_/detalle_noticia.asp?id=%7B57FCFB4F-1390-4C3C-92D6-120FC5DBC4C5%7D

SCHOENBORN, Charlotte: Marital Status and Health: United States, 1999-2002, Advance Data from vital and health statistics. CDC. número 351. Diciembre 15, 2004.

Servicio Nacional de la Mujer, Gobierno de Chile. Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as. Documento de trabajo número 76. Santiago de Chile. 2002. p. 2.

Leyes, tratados y jurisprudencia

Código de Trabajo de Chile, consultado en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>

Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, consultado en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-24002.html>.

Convenio sobre trabajo nocturno de los menores (Industria C90), consultado en:

<http://www.oit.org/ilolex/spanish/subjectS.htm#s04>

Convenio C138 sobre la edad mínima, consultado en:

<http://www.oit.org/ilolex/spanish/subjectS.htm#s04>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Tercera edición. México. 2005.

Constitución Política de la República de Chile, consultada en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-81837.html>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, consultada en:

<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

Ley No. 18.703, consultada en:

<http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/legisla/chile/l13.htm>

Ley No. 19.505, consultada en:

<http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/legisla/chile/denino.HTM>

Ley No. 19.670, consultada en:

<http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/legisla/chile/proleych.HTM>

Ley No. 19.739, consultada en:

<http://www.cajpe.org.pe/RIJ/bases/legisla/chile/proleych.HTM>

Ley No. 20.005, consultada en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-22995.html>

Ley No. 20.047, consultada en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/propertyvalue-22995.html>

Ley del Seguro Social. RAMOS RUVALCABA, Simona y DIAZ RIVADENEYRA, José Carlos. Nuevo Ley del Seguro Social Comentada. Orientaciones prácticas. Editorial porrua. Primera edición. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo, consultada en:

www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/125.pdf.

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, consultada en:

www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/262.pdf,

Pacto de México por la Familia. consultado en:

<http://www.dif.gob.mx/registroyeventos/Conclusiones%20Congreso%20Internacional.pdf>

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultado en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>

Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: "Protocolo de San Salvador". Consultado en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Reglamento orgánico del Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, N.L. consultado en:

http://www.sanpedro.gob.mx/gobierno/Reglamentos/Reglamento_OrganismoFamilia.asp

Semanario Judicial de la Federación, tomo CXXI. Quinta época. Cuarta sala. Amparo directo en materia de trabajo 318/54. 13 de mayo de 1954.

Semanario Judicial de la Federación. Quinta parte. Tomo LVIII. Sexta época. Cuarta Sala. Amparo directo 1872/60. 9 de Abril de 1962.

Instituciones gubernamentales

INFAMILIA: http://www.infamilia.gob.mx/1_6.htm

INEGI: www.inegi.gob.mx