

“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES PARA LAS MADRES
TRABAJADORAS, DESDE EL GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS”¹

*Carmín Antonia Falcón Esquivel*².

*Violeta Mendezcarlo Silva*³.

*María Elizabeth López Ledesma*⁴.

*Martín Beltrán Saucedo*⁵.

Sumario: *I.- Conceptos de género. II.- Igualdad sustantiva. III.- Los derechos humanos laborales de las madres en el ámbito internacional. IV.- Derechos humanos laborales de las madres trabajadoras en el ámbito nacional. V.- La igualdad de oportunidades laborales en las leyes laborales de San Luis Potosí. VI.- Protección de la maternidad en el servicio público en San Luis Potosí. VII.- Conclusiones y propuestas. VIII.- Bibliografía.*

Resumen: *El análisis del marco normativo vigente desde la perspectiva de género y de los derechos humanos laborales como una propuesta para generar justicia social e igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras de las instituciones públicas en el Estado de San Luis Potosí, permite reconocer la ambigüedad de los preceptos normativos que mantienen en desventaja a las mujeres que son madres en el terreno laboral. Con base en ello, se aprecian una serie de tolerancias jurídico- normativas que permiten mantener los roles de género que generan desigualdad.*

1 Autorizado por el Comité de Pares el 12 de julio del 2016

2 Maestra en Derechos Humanos, analista en materia de equidad y género.

3 Profesora investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de derecho “Abogado Ponciano Arriaga Leija” de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México; obtuvo su doctorado con mención honorífica por Universidad de Nayarit.

4 Profesora investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de derecho “Abogado Ponciano Arriaga Leija” de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México; obtuvo su doctorado summa cum laude por Universidad Carlos III, de Madrid.

5 Profesor investigador de Tiempo Completo de la Facultad de derecho

Palabras clave: *-madres trabajadoras, -igualdad, -género, -derechos humanos laborales.*

Abstract: *The analysis of the existing regulatory framework from the perspective of gender and human rights work to generate social justice and equal opportunities for working mothers of public institutions in the state of San Luis Potosí, can recognize the ambiguity of the normative precepts that they remain disadvantaged mothers in the labor field. Based whom appreciate the legal tolerances regulations to maintain gender roles that generate inequality.*

Keywords: *rights of working mothers, equal opportunity, gender, labor rights.*

I. CONCEPTOS DE GÉNERO.

La teoría de “género”, es una herramienta analítica heredera del pensamiento y activismo político feminista, que visibiliza las normalizadas desigualdades de lo masculino sobre lo femenino y en aras de-construir el orden social de inequidad basado en el sexo⁶, generadora de la dicotomía hombre-mujer en la convivencia humana.

Así, la igualdad de género se ha constituido como el núcleo estructural de las políticas públicas de gestión que ha asumido la comunidad internacional y, entre ellos el gobierno mexicano a partir de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo de 1994⁷⁸, como un compromiso de los Estados modernos

“Abogado Ponciano Arriaga Leija” de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México; es Doctor en Derecho Constitucional y Administrativo, por la Universidad “Taras Shevchenko” de Kiev, Ucrania.

6 Goluvob Figueroa, Nattie Liliana, *Tesouro de género: lenguaje con equidad*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2006

7 Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Contexto internacional”, en *Migración, Frontera y Población* [Actualización: 9 de junio de 2006], en www.diputados.gob.mx/cesop/

8 Cuyo informe, programas e información en general puede ser consultado

para disminuir la desigualdad entre la población.

Por esa razón, la teoría de género se empleará como instrumento analítico idóneo para revelar la importancia de las articulaciones sociales entre los sexos como factores principales para establecer el constructo social de poderes entre los individuos⁹ en un país donde mujeres se encuentran bajo el poder masculino¹⁰. Por ello es necesario visibilizar las desigualdades pre-concebidas con base en dichas relaciones sociales desiguales, que trascienden a los vínculos familiares y se establecen y arraigan en los laborales. Es decir, culturalmente violentando a las mujeres en el ejercicio de sus derechos humanos laborales de desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres (e incluso entre quienes se manifiestan socialmente se identifican con un rol “feminizado”).

Aunque en el presente estudio, nos centraremos en la problemática que afrontan las mujeres madres al pretender compatibilizar su vida laboral con los roles socialmente asignados en el ejercicio de la maternidad y la familia.

En ese sentido es trascendental advertir que la maternidad influye en la manera de formar parte o no dentro del trabajo formal remunerado, es decir, a medida que

en <http://www.un.org/popin/icpd2.htm>

9 Scott, Joan, “Género e historia”, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, FCE-UACM, México, 2008

10 Por ejemplo, por lo que hace al salario que las mujeres perciben por la prestación de servicios remunerados, el INEGI señala que, en 2011, las contraprestaciones percibidas por las mujeres eran en promedio 9.7% más bajas que las de los hombres, a pesar de las disposiciones jurídicas que señalan “a trabajo igual, salario igual”, sin que deba existir discriminación por razón de 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 condición que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Indicadores de ocupación y empleo al cuarto trimestre de 2011*, México, 2012, en <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

aumenta el número de hijas e hijos, disminuye su participación notablemente. Lo anterior resulta un contrasentido, ya que en tanto más hijas o hijos se tienen, aumentan las necesidades económicas de la familia.

Desafortunadamente, es en este punto cuando el trabajo de las mujeres se vuelve más precario conforme aumenta el número de hijos, ya que ha quedado demostrado que éstas no dejan de trabajar, sino que más bien se insertan al trabajo informal quedando fuera de casi toda protección legal, renunciando a sus derechos laborales, mermando sus posibilidades de reinserción al mercado laboral y a una posible estabilidad en su retiro, lo cual perpetúa situaciones de discriminación cruzada sobre su persona de por vida.

En México se ha implementado la teoría de género para abordar este problema latente, por lo que es necesario trasladarnos al campo de las ciencias sociales para conceptualizar el término género. En ese sentido, existen corrientes feministas que sostienen que éste hace referencia a la organización social de las relaciones entre los sexos¹¹ impuestas además por la sociedad para establecer las relaciones asimétricas entre las personas, garantizando la perpetuación del patriarcado mundial de subvaloración hacia las mujeres. Dicha acepción data de 1955, cuando el investigador John Money propuso el término *gender role* (papel de género) para describir el conjunto de conductas con características atribuidas a los varones y a las mujeres¹².

Stoller, en su estudio *Sex and gender* de 1968, establece las diferencias fundamentales entre ambos conceptos: el primero como un hecho biológico y el segundo como los significados que cada sociedad le atribuye a ese hecho. Según Salgado, el aporte fundamental de esta distinción consiste en eliminar para la categoría de género el calificativo de natural al ser mujer y ser hombre, desanclándolo de la mera expresión biológica y por esta razón la cualidad de inmutabilidad, es decir, modificable, “La categoría de género permite desarmar la naturalización de la opresión, basada en hechos biológicos (diferencia genital) que son proyectados en desigualdades

11 Scott, Joan, *op. cit.*

12 Lamas, Marta, “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, *Papeles de Población*, México, vol. 5, núm. 21, julio-septiembre, 1999

sociales”¹³.

Ya en un macrosistema cultural, retroalimentado por centurias, se establecen los sistemas de género, que son definidos como “... los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido, en general, a las relaciones entre personas sexuadas”¹⁴. Es decir, las representaciones imaginadas tales como el color rosa es de niña, quien además llora por debilidad y el azul de niño quien no llora por fortaleza, que agravan la separación y aceptación incuestionada de roles.

De esto, resulta conveniente citar a Ruíz cuando hablamos de los aspectos que pueden verificarse en una dogmatización como la interpretación del género en la sociedad actual:

“Los puntos de partida epistemológicos desde donde se habla, cuánto de lo que parece nuevo no lo es sino una más sutil reiteración de aquellos presupuestos que sostienen y justifican posiciones de sujeto, diferencias sexuales, criterios de normalidad y anormalidad, aceptación acrítica de postulados provenientes de otras disciplinas (vg., la medicina, la psiquiatría, la genética) presentadas como si fueran la expresión de una verdad jurídica universal, ahistórica y absoluta”¹⁵.

De acuerdo con el propio Salgado, “En el andar de la historia se visibiliza que las mujeres han transitado por caminos de desigualdad, opresión y subordinación tolerada por la naturalizada construcción social (...) ser irracional, débil y dependiente”¹⁶. Cuando se habla de mujer a manera despectiva, por citar un

13 Salgado, Judith, “Género y derechos humanos”, en *Foro Revista de Derecho*, No. 5, Quito, Corporación Editora Nacional/Universidad Andina Simón Bolívar, 2006, p. 164

14 De Barbieri, *op. cit.*, p.84

15 Ruíz, Alicia, Conferencia “Cuestiones Acerca de Mujeres y Derecho”, dada en el Segundo Foro de Discusión Jurídica de Sentencias Relevantes de Cortes Nacionales e Internacionales Perspectiva de género en la impartición de justicia, Cuernavaca, 2011

16 Salgado, Judith, *op. cit.* p.164

ejemplo, en el Libro Noveno del Código de Manú, se dice: “Una mujer está bajo la guarda de su padre durante su infancia; bajo la guarda de su marido durante su juventud; bajo la guarda de sus hijos, durante su vejez; no debe nunca conducirse a su capricho”¹⁷¹⁸, pero por otro lado el Antiguo Testamento sostiene “Y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó.”¹⁹, aunque siempre dependiente del hombre, desde la alegoría misma de su creación.

Así, en la mayor parte de los estudios feministas se ha optado por eliminar la dicotomía mujer y hombre para poder unir ambos conceptos, en lugar de estudiarlos aisladamente, debido a la inherente complementariedad surgida de sus relaciones de interdependencia. Con lo anterior, originó la teoría del género como respuesta al “rechazo del determinismo biológico implícito en el empleo de términos como sexo o diferencia sexual”²⁰. Desarrollando así una categoría analítica de género para estudiar convenientemente las diferencias en las relaciones sociales, es decir en la familia y el trabajo.

Es necesario entonces, conocer la faceta incluyente y complementaria que se utilizará en la presente investigación, la cual nos servirá para realizar el análisis desde una perspectiva de género en donde las categorías como “mujer” y “hombre” carecen de una significación unívoca. La verdadera igualdad requiere de la visibilidad del género, es decir debe partir del reconocimiento de las desigualdades para generar condiciones más justas en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Así, el género “se emplea para sugerir que la información sobre las mujeres, es necesariamente información sobre los hombres y que lo uno implica el estudio

17 Entendiéndose por guarda, sometimiento, ya que se le considera como débil y requerida de protección, impidiéndole en todo momento regirse a sí misma.

18 Mánava-Dharma-Sâstra, *Leyes de Manú, Instituciones religiosas y civiles de la India*, traducido al francés por A. LoiseleurDeslongchamps y del francés al castellano por V. García Calderón Garnier Hermanos, Paris, 1924, p.154

19 Génesis 1.26, *La Santa Biblia versión de Reina-Valera*, Sociedades Bíblicas Unidas, s.l.i., 1960, en <https://www.biblegateway.com/versions/Reina-Valera-1960-RVR1960-Biblia/>

20 Scott, Joan, *op. cit.*, p.49

de lo otro”²¹. Es decir, involucra el mundo de mujeres y hombres en sus diversas identidades subjetivas y manifestaciones sociales, en donde todos somos parte de este mundo interrelacionándonos, para generar un proceso de cambio.

II. IGUALDAD SUSTANTIVA

Desde una nueva forma de entender el principio de igualdad, partiremos desde el punto de vista de Alda Facio²² quien conceptualiza el principio de igualdad como producto de la teoría de los derechos humanos, en que la igualdad como valor, implica la igualdad como personas a quienes la dignidad es inherente y no de aspectos biológicos ni de cualquier otra índole. Con los derechos humanos, surge la obligación estatal de tomar todas y cada una de las medidas que sean necesarias para que ninguna ley, ninguna política, ningún plan o ninguna acción resulte en discriminación contra una mujer²³.

El primer punto de partida para que se genere igualdad sustantiva en la cotidianidad implica la inclusión de este concepto a nivel constitucional, es así que a partir de la reforma de nuestra Carta Magna de 2011 se estableció el derecho humano de igualdad en el goce todos los derechos humanos sin discriminación alguna, aunque en la realidad no se refleje cabalmente esta equidad de hecho para las mujeres y los hombres en México.

A pesar de ello, los instrumentos, las obligaciones generales y deberes específicos que atañen a la observancia de los derechos humanos se han elevado a este rango constitucional en el ya citado artículo primero de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; por lo que debieran impulsarse los mecanismos estatales para cristalizar esta igualdad sustantiva.

Continuando con el análisis de texto constitucional, en el artículo cuarto se establece

21 *Ibidem*, p.53

22 Facio, Alda, *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Costa Rica, s.a., disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>

23 *Idem*.

la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Surge así la necesidad de conciliar las diferencias para procurar la verdadera equidad entre todas las personas más allá de la condición de hombre o mujer considerando que todos tenemos el mismo derecho de uso y goce efectivo de nuestros derechos humanos, lo cual se expresa tanto a nivel internacional como nacional. En este último ámbito, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, en adelante), en su Séptimo Informe de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2013, se señala claramente:

“No debe haber diferencias de oportunidades y acceso al derecho cuando se trate de una mujer urbana, rural o indígena o de cualquiera otra que tenga algún tipo de vulnerabilidad que le impida estar en una circunstancia de igualdad respecto de los demás para poder acceder a la educación, a un trabajo digno, a la salud o al sistema de justicia con toda la equidad necesaria para alcanzar la igualdad sustantiva”²⁴.

En la misma línea, la Ley Federal del Trabajo en su artículo segundo, párrafo cuarto dice: “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón”, desarrollando en el párrafo posterior el siguiente argumento:

“La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”²⁵.

Más adelante, en artículo 56 del Título Tercero de la LFT denominado “Condiciones de Trabajo” se particulariza sobre las bases en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y de no discriminación por motivo de origen étnico o

24 Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Séptimo Informe Especial 2013 Sobre el Derecho de Igualdad entre Hombres y Mujeres*, México, 2014, de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/10_InformesEspeciales/10.7/10.7.pdf

25 Diario Oficial de la Federación, 2015, Ley Federal del Trabajo, H. Congreso

nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Sin embargo, para lograr la igualdad -según Facio-, hay que eliminar la discriminación; y para lograr esto último, hay que asignar responsabilidades. En ese terreno se hace preciso señalar que con la implementación de perspectivas de género ayudó a diferenciar entre desigualdades biológicas y aquellas desigualdades impuestas a las mujeres debido al funcionamiento androcéntrico y estandarizante de las leyes y sus políticas²⁶, lo que además nos ha permitido identificar las múltiples caras de la desigualdad.

En coherencia con la responsabilidad que impone esta nueva perspectiva, el actuar estatal en relación a la vigencia de los derechos humanos no solo debe reflejarse en la actualización constitucional y la armonización legislativa, sino que el contenido mínimo de los derechos humanos debe transverzalizarse a la política pública. Un ejemplo de ello, es la protección de la igualdad sustantiva se ha visto reforzada por la creación en 2013 del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 “PROIGUALDAD”, como instrumento estratégico para lograr la igualdad sustantiva, que incluye la igualdad de género como su objetivo transversal número 6, en términos de “monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.”

Incluso la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres²⁷, establece en su artículo quinto fracción quinta la definición de igualdad sustantiva como: “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”; misma orientación que se reconoce en el primer párrafo del art. Primero de esta ley, que a la letra señala:

“Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y
de la Unión, México

26 Facio, Alda, *op. cit.*

27 Diario Oficial de la Federación, 2016, Ley Federal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, H. Congreso de la Unión, México

mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.”

Se hace preciso ahora entrar al estudio de uno de los principales problemas que afecta a las mujeres, su incorporación al mercado laboral y la incompatibilidad de las políticas laborales con el ejercicio de la maternidad y la vida familiar. Por ejemplo, dentro de la citada Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 40 fracción IX, se señala como uno de los principios orientadores de las acciones de las autoridades para el cumplimiento de la ley de mérito:

“XI (sic DOF 24-03-2016). Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.”

Sin embargo, en el ya mencionado Séptimo Informe de Igualdad entre Hombres y Mujeres, de 2013, se ha denunciado que a pesar de tener el derecho al permiso de paternidad desde 2012²⁸, no se ha ejercido este en muchos casos, ya sea porque los empleadores se han mostrado renuentes a otorgarlo, por desconocimiento e incluso, debido a la permanencia de los roles de género como una limitante para solicitarlo.

Otros ejemplos de desigualdad laboral y específicamente en relación a las madres trabajadoras pueden señalarse otros aspectos como²⁹: los horarios laborales, los contratos laborales, los requisitos para trabajar, los requisitos para estudiar, para hacer deporte, etc. son justo para hombres, incluso cuando la ley laboral definió al trabajador, en donde es evidente comprobar que se trataba de una persona que no se ha asignado tradicionalmente la obligación del cuidado de los hijos e hijas,

28 La LFT en su artículo 132, fracción XXVII Bis. estableció desde 2012, “Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus menores y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”.

29 Facio, Alda, *op. cit.*

personas enfermas y ancianas del núcleo familiar o de realizar o administrar el trabajo doméstico se obliga a la mujer a cumplir con el estándar masculino.

La necesidad de igualdad señalada se encuentra ya contemplada por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en la que exige la renovación de las condiciones y estándares diseñados para los hombres de manera que se tomen en cuenta las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres³⁰; lo que en teoría “donatiana” sería la propuesta por el nuevo «contrato relacional» entre los trabajadores y el empleador, que logre abarcar al ser humano en relación con los demás y no como un sujeto monoparental, con las debidas adecuaciones para lograr un trabajo decente para las mujeres.

Se hace preciso entonces trascender el simple nivel normativo en cuanto a la implementación de una igualdad sustantiva, pero hay que redoblar los esfuerzos para que se alcance la implementación en todos los órdenes de gobierno de manera eficaz. La tarea realmente importante es que la igualdad real sea consolidada por todas las mujeres y hombres en México, como un compromiso con la dignidad humana.

III. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MADRES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

El gran logro del siglo XX fue el reconocimiento internacional de un piso de derechos básicos que tiene toda persona humana y que deben estar protegidos, ser respetados y cumplidos por los Estados y la comunidad internacional en su conjunto. Sin distinción a sus diferencias por raza, credo, color, idioma, cultura, estado civil, etnia, edad, situación económica, patrimonio, etc. Así pues, los derechos humanos actualmente son el referente para los ordenamientos jurídicos³¹.

30 *Idem*

31 CanessaMontejo, Miguel Francisco, *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, s.e., Madrid, 2009 en <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5085243.pdf>.

Los primeros textos de derechos laborales que contribuyeron de manera importante a este logro jurídico en el plano nacional fueron la Constitución Mexicana de 1917 y la Constitución de Weimar en 1919 (Alemania), ya que elevaron los derechos laborales al ordenamiento interno y simultáneamente fueron seguidos por casi la totalidad de las constituciones nacionales del siglo XX³².

Por su parte, los derechos humanos laborales son originados gracias al tratado de Versalles, que más tarde daría origen a la Organización Internacional del Trabajo³³(OIT) en 1919, con sus respectivas evoluciones hasta incluirse en el actual sistema de las Naciones Unidas. Con la Declaración de Filadelfia de 1944, se ampliaron las facultades del organismo internacional con la finalidad de señalar la importancia de respetar los derechos laborales básicos de todo trabajador - mínimos que debe ejercer- y en toda sociedad contemporánea.

Como documento que forma parte de la Carta Internacional de Derechos humanos dentro del sistema de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), incluyó un selecto grupo de derechos laborales³⁴. No se imprimió en este instrumento internacional un estatus específico, en el que se protegiera a la mujer específicamente, pero sí que aboga por la igualdad de los seres humanos, así como la protección de la mujer en situación de maternidad y esto es comprensible

32 *Idem*

33 La OIT, contiene valores importantes para promover la justicia social y los derechos de las mujeres trabajadoras.

34 Primeramente se fueron tratando de proteger estos derechos fundamentales para el trabajador que liberara de la servidumbre, esclavitud y explotación del trabajador en el Tratado de Versalles, que también recogió los principios fundamentales para el mundo del trabajo. La OIT trabajo ininterrumpidamente aún al final de la Segunda Guerra Mundial, en donde los Estados Miembros, elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944), donde ampliaron las funciones del organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos y necesariamente señalados para su respeto en las sociedades contemporáneas.

al considerar que, el aporte que ofrece del derecho internacional de los derechos humanos, solo fija un estándar general y corresponde a los Estados en su régimen interno adoptar y en su caso, ampliar esa protección genérica, siempre y cuando el Estado decida someterse al compromiso mediante la respectiva ratificación de instrumentos internacionales. En este sentido la Declaración estableció el respeto por los derechos humanos laborales básicos en las relaciones de trabajo entre los seres humanos, para asegurar el respeto a la dignidad humana.

Este selecto grupo de derechos laborales básicos recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos como menciona el abogado y sociólogo peruano Miguel Canessa, son los siguientes: la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en día feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos”³⁵.

Ahora bien, desde el ámbito de los derechos humanos, sabemos que éstos son

interdependientes y los de las mujeres trabajadoras no son la excepción, se interrelacionan unos con otros por ejemplo los de: libertad, seguridad, propiedad, etcétera, sin embargo consideramos que el derecho humano de igualdad y no discriminación dan por resultado el componente esencial o básico con el que se crea el marco jurídico de protección de estos derechos humanos de las madres trabajadoras. Si nos preguntamos a qué tipos de igualdades se tiene derecho en el tema que nos ocupa, podríamos mencionar el de igualdad de oportunidades en el trabajo, en el trato y en el pago, pero no es suficiente, fue necesario crear un estándar específico que es el de madre trabajadora el que conlleva derechos expresos relativos a la maternidad.

Así, los Derechos Humanos de la madre trabajadora son todos los derechos que se establecen dentro de los ordenamientos jurídicos nacionales, regionales y universales para su protección, tales como: La Convención Sobre Nacionalidad de la Mujer, suscrita el 26 de diciembre de 1933 por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), que establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia de nacionalidad. De esta forma en el plano Regional americano se han creado los instrumentos que hacen referencia a la igualdad y no discriminación de la mujer en diferentes aspectos sociales y políticos:

- I. La Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en el año 1948;
- II. El Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Personas y la Explotación de la Prostitución Ajena;
- III. La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer;
- IV. La Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza;
- V. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), en vigor desde el 23 de marzo de 1976;

VI. La Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967;

VII. La Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado,

VIII. La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto San José),

IX. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), también conocida como la “Carta Internacional de los Derechos de la Mujer”.

México es Estado parte en todos estos documentos toda vez que los ha ratificado.

El tema de la discriminación ha sido establecido de manera específica por la Convención sobre la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). La CEDAW, en su primer artículo define la discriminación como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1975). Y de esta manera se obliga a incorporar el contenido vinculatorio y las directrices establecidas en diferentes instrumentos internacionales que favorecen la equidad de género.

En el ámbito Universal o de Naciones Unidas la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), específicamente en su artículo 25³⁶ Fr. I. Se plantea 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 voluntad, continúa

36 Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos* <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

este artículo aportando en su fracción II protección específica a la maternidad:

II. 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.

Otro Instrumento del sistema universal que aporta parámetros de protección al tema de derechos humanos de las madres trabajadoras es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁷ (DESC), del cual México es parte,³⁸ señala en su artículo 10 que la familia debe gozar de la más amplia protección y asistencia por ser el elemento natural y fundamental de la sociedad. Vuelve en su artículo 23 a referirse a la familia al enumerar derechos de libertad de elección de trabajo, al salario, remuneración equitativa y a la formación de sindicatos para asegurar que la familia tenga una vida digna.

La Organización Internacional de Trabajo como Órgano especializado del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, a partir de 1919 fecha en que esta se funda, fija su mirada en las madres trabajadoras en lo que respecta a la maternidad y lactancia con un doble fin: protegerla de la discriminación y permitirle la formación de núcleos familiares.

104 . La OIT, enumera cinco razones para proteger la maternidad en el trabajo³⁹:

“(…) es un derecho humano fundamental; un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral; ayuda a mejorar la salud materna e infantil; contribuye al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; forma parte integral del Programa de Trabajo Decente.”

Las de disposiciones que aporta este Órgano se encuentran en sus convenios específicos de los cuales mencionamos:

37 Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 **Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.**

38 México no ratificó el protocolo facultativo del Pacto de DESC.

39 OIT, Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad “Del anhelo a la realidad para todos” 2012 p. 6.

Convenio sobre la protección de la maternidad 1919 (número 3) y Convenio sobre la protección de la maternidad 1952 (revisado número 103) aún vigentes en algunos países. México no ratificó estos dos instrumentos.

Por otra parte, el Convenio 183 que es el más actualizado, entró en vigor el 7 de febrero de 2002⁴⁰. De su lectura se desprenden las 14 semanas de prestaciones de maternidad para las mujeres a las que se aplica el instrumento así como el monto de la prestación correspondiente.

Como imperativo para los países partes, se establece en él adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo.

Prohíbe de la misma forma la discriminación basada en la maternidad, como lo es el despido por causa de maternidad y al derecho de reintegrarse a su trabajo después de la licencia de maternidad en el puesto que dejó o alguno similar con la misma remuneración.

Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

El Convenio 100 Sobre igualdad de remuneración, 1951. Instituye el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.⁴¹

Sobre las prestaciones de maternidad el Convenio 102, fija la Norma Mínima de la Seguridad Social.⁴²

40 OIT, *Igualdad y discriminación, Protección de la maternidad*, México, s.a. en <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm>

41 Ratificado por México 23 de agosto de 1952, aún se encuentra en vigor. Véase en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:1130

42 México sólo ha aceptado las partes II, III, V, VI y VII-X en vigor el 12 de octubre de 1961. *Ibidem*.

El Convenio 111, Sobre la discriminación en empleo y ocupación (1958). Prohíbe la discriminación, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación (Vigente en México desde el 11 de septiembre de 1961).

La Recomendación sobre la maternidad núm. 191. Establece el periodo de 18 semanas o más para la licencia de maternidad, prorroga aún mayor para nacimientos múltiples, con derecho a un salario íntegro durante dicho tiempo, la incorporación de la licencia parental una vez expirada la licencia de maternidad, situación que debería ser equitativa a las madres y padres adoptivos.

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, C156 de la OIT, de 1981. Adopta políticas y medidas para conciliar la familia y el trabajo. Aún no ratificado por México.

Los derechos laborales para las madres trabajadoras han ido evolucionando no con la rapidez que demanda la protección la exigencia social, sin embargo, hay desarrollos importantes que los Estados de forma limitada han querido incorporar a su sistema legislativo interno y es por ello, que se requiere de la voluntad de los Estados para dotar de viabilidad a los derechos humanos en cuestión.

106

La protección de los derechos tratados en este apartado, concebidos como derechos humanos, han ido evolucionando desde el interior de los sistemas jurídicos estatales, a través de las luchas sociales, primariamente como un derecho laboral general y posteriormente se ha ido desplegando de tal forma que su historicidad nos permite entender como se ha llegado a su especificidad, la cual estamos presenciando a través de las disposiciones concretas e insertas en diversos instrumentos jurídicos internacionales.

IV. DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO NACIONAL.

Como se ha señalado ya, el Estado mexicano al reformar el 10 de junio de 2011 su Carta Magna, establece claramente en su artículo 1º. el paradigma de los

“Derechos Humanos”, como soporte del orden constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por motivo de género, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana; al mismo tiempo, obliga a todas las autoridades del país y dentro de su ámbito de competencia, velar por los derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, y los lineamientos rectores de la Convención de Viena de adoptando (por aplicación del principio internacional “*pacta sunt servanda*”), la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, aplicando el principio “*pro persona*” como eje rector para la admisión de normas internacionales incorporándolas al orden interno, para la impartición de justicia es decir, convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos.

Además se ha señalado también que la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos en su artículo 4o. primer párrafo establece la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley, así el 5o. instituye la libertad de elegir profesión o trabajo siempre que sea lícito y si bien su artículo 123 garantiza para toda persona el “derecho al trabajo digno y socialmente útil”, su apartado B, fracción V en donde se establece la igualdad salarial, la fracción XI inciso c que establece un mes de descanso antes del parto más dos meses después del parto.

A su vez, y trasladándonos al ámbito local, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional⁴³(en adelante, LFTSE), y así mismo el Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), garantizan en art. 122⁴⁴,noventa días para proteger la maternidad.

Para efectos de la lactancia materna se contará con dos reposos extraordinarios por día de con una duración de media hora cada uno por día o uno con duración de una hora que puede ser tomado en cuenta para la entrada o salida de la jornada de trabajo de la madre.

43 Diario Oficial de la Federación, 2014, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, H. Congreso de la Unión, México.

44 Diario Oficial de la Federación, 2011, Reglamento de Servicios Médicos el

Por su parte la LFTSE que estipula en su artículo 28:

“Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad”.

Incluye además el cumplimiento de normas de seguridad e higiene, dentro de su artículo 43 fracción II, situación que es benigna para las mujeres embarazadas o que se encuentran durante la lactancia materna.

V. LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN LAS LEYES LABORALES DE SAN LUIS POTOSÍ.

Hay que considerar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en San Luis Potosí es la institución encargada de la protección de las y los trabajadores, así como de erradicar la situación desigual en materia laboral. Por lo cual es la encargada de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI modificada en 2012, en que se consideraron los modelos de gestión que promueve el Gobierno Federal y son instrumentados a la fecha por: Modelo de Equidad y Género (MEG) 2003 del Instituto Nacional de las Mujeres en adelante (INMUJERES), además de otorgar los distintivos: Empresa Incluyente y Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED (NMX-R-025SCFI, 2012).

Con el objetivo de otorgar la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Secretaría de la Junta Directiva.

la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres, es decir, la verificación de la igualdad sustantiva en las instituciones públicas y privadas en San Luis Potosí, se comienza con la aplicación de la encuesta dentro de la NMX-R025-SCFI, 2012.

Además, el estado de San Luis Potosí, S.L.P., tiene los siguientes instrumentos jurídicos hacia la igualdad de oportunidades:

-Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, que en su artículo 8o. establece que todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos, que las mujeres y los hombres potosinos son igual ante la ley, además el Estado promoverá la igualdad de oportunidades de los varones y las mujeres potosinos en la vida pública, económica, social y cultural.

-Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (LIM), publicada el 14 de marzo de 2002, la cual en su artículo 6º. Nos establece:

“El objetivo es lograr en la entidad la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, partiendo del principio de equidad, con el propósito de alcanzar plenamente las garantías de igualdad que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y particularmente las del estado”⁴⁵.

Asimismo, en su fracción IV acentúa aquello que determina la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, en la fracción V: “Lograr que las oportunidades de trabajo para las mujeres se desarrollen en igualdad de oportunidades con respecto de los hombres, y que gocen de retribuciones justas a trabajo igual”.

-Ley para La Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de San Luis Potosí en su artículo primero y en su artículo 17 que señala la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los ámbitos, económico, político, social y cultural.

45 Periódico Oficial del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, 2009, Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, H. Congreso del Estado, San Luis Potosí.

VI. LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA BUROCRACIA EN SAN LUIS POTOSÍ.

Las madres que trabajan para instituciones públicas, cuyo régimen prestacional se encuentra en el artículo 123 apartado B Constitucional, que es acogido a nivel estatal con base legal en la ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí en su artículo 36 primer párrafo señala un mes antes de la fecha probable de parto y dos después del parto.

Las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha señalada del parto y de otros dos meses para después del parto, períodos que pueden prorrogarse en caso de que no puedan trabajar debido a problemas de salud relacionados con el embarazo, conforme a la LFT en el art. 170, fracción V por más tiempo que el establecido para la licencia de maternidad es decir, por enfermedad después del parto o el recién nacido.

Las madres tendrán que regresar al trabajo cuando el bebé tuviera entre un mes y medio y dos meses de nacido.

Por otra parte algunas mujeres prefieren también quedarse en el trabajo hasta un día o dos antes del parto para poder así tener más días con el bebé una vez que haya nacido.

Debemos tomar en cuenta los riesgos y prevenir tanto los fallecimientos maternos como la protección de las madres trabajadoras en los supuestos casos de que sus hijas o hijos nazcan con alguna discapacidad, ya que la ley no lo contempla a favor de su protección. Dejando en estado de indefensión y hasta abandono por parte de la ley laboral no solo a la madre sino a la niña o niño y a su familia, considerando que son personas que requieren atención especial.

Para que la madre pueda restaurarse físicamente, biológicamente, moralmente, psíquicamente, económicamente, requiere de mayor cantidad de semanas para lograr una reincorporación más plena, que se ha establecido en el ámbito jurídico laboral de la Recomendación número 191 de la OIT. Lo que permitiría a la madre estar unos días más con el niño y acceder a mejores condiciones de amamantamiento. Por su parte la OMS ha establecido al respecto:

La leche materna promueve el desarrollo sensorial y cognitivo, además de proteger al bebé de enfermedades infecciosas y crónicas. La lactancia natural exclusiva reduce la mortalidad infantil por enfermedades de la infancia, como la diarrea o la neumonía, y favorece un pronto restablecimiento en caso de enfermedad. La lactancia natural contribuye a la salud y el bienestar de la madre, ayuda a espaciar los embarazos, disminuye el riesgo de cáncer ovárico y mamario, incrementa los recursos de la familia y el país, es una forma segura de alimentación y resulta inocua para el medio ambiente.⁴⁶

La ley de Los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, en el tercer párrafo del artículo 36, establece el derecho a períodos de lactancia consistentes en dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, dentro de la jornada diaria laboral durante seis meses a partir de la expiración de la licencia de maternidad y que en supletoriedad establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 28 primer párrafo, que las horas pueden ser utilizadas para la extracción de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, con acceso a la capacitación y fomento al amamantamiento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Sin embargo, en muchos casos no se cuenta con el área requerida y en ocasiones tampoco con el apoyo de los jefes. También tienen derecho a que los períodos de descanso se cuenten como días trabajados para conservar su antigüedad y tener derecho a las prestaciones que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) de su art. 3 inciso b) y en sus art.27, 38, 39 del Reglamento de Servicios médicos del ISSSTE.

En ambos casos, los períodos de descanso para lactancia pueden ajustarse en beneficio de la madre trabajadora siempre y cuando haya un acuerdo con sus empleadores. Las madres trabajadoras establecerán sí se presentan a trabajar una hora más tarde, o salir una hora más temprano.

46 Organización Mundial de la Salud, Lactancia Materna, s.e., s.l.i., 2016, en http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/

Una vez que el ISSSTE haya confirmado que tienes las semanas necesarias de embarazo para comenzar la incapacidad, le extenderán un certificado que tienen que presentar ante el área responsable de recursos humanos del lugar de trabajo, y a partir de ese momento gozar de la licencia de maternidad.

Gracias a la reforma de la Ley Federal del Trabajo, del 1 de diciembre del 2012, la madre trabajadora puede verse beneficiada por una descarga familiar que impulsa la igualdad sustantiva y que se manifiesta en la denominada licencia parental, otorgada al padre con duración de 5 días. Desafortunadamente, la LTSIPSLP otorga solo tres días al padre, lo que resulta evidentemente escaso. Incluso la madre adoptiva tiene derecho a que su empleador le otorgue un período de seis semanas en la LFT y en la LTSIPSLP solo cuenta con tres días con goce íntegro de su salario, para poder estar con el menor.

Además, en la Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado De San Luis Potosí, en su artículo 3 fracción VI, se establece bajo el concepto de violencia laboral: “la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”.

VII. CONCLUSIONES

Lo cierto es que existe una gran cantidad de Tratados y Convenios Internacionales que promueven los derechos humanos laborales y de igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres mencionados en las páginas anteriores, pero con una enorme brecha práctica que perturba su materialización, es decir el derecho y la realidad social son muy diferentes y en materia internacional queda claro que los derechos humanos a pesar de ser universales primeramente deben querer ser adoptados por los Estados miembros de la ONU, para poder ser exigidos.

Por otro lado, todos los derechos humanos establecidos en el derecho exterior, e introducidos en el derecho nacional deben aplicarse con perspectiva de género para permitir el uso, goce y ejercicio de dichos derechos humanos en igualdad sustantiva.

Con lo analizado a lo largo del presente documento, se alcanza el objetivo de identificar los derechos humanos laborales para las madres trabajadoras en el marco internacional. Y con el objetivo de identificar el marco jurídico laboral de las madres trabajadoras para las instituciones públicas, con base al análisis se aprecian que cuentan con la normativa aplicable al respecto pero que no cuenta con perspectiva de género ya que los cuidados maternos solamente se establecen para las mujeres, lo cual supone una clara discriminación y desigualdad de oportunidades laborales entre los sexos. Y en cuanto a la licencia de paternidad no siempre es tomada por los hombres, incluso su desconocimiento impide que sea exigible.

El insuficiente periodo establecido para la licencia de maternidad incluso merma el amamantamiento, debido a que los horarios no son acordes al trayecto del centro de trabajo a la casa, incluso no existe en la totalidad de los baños, la higiene ni el lugar para la extracción de la leche materna que impide que el derecho al niño, niña y de la madre de la lactancia materna que puede dañar su salud y trastornar su periodo de lactancia, situación que en el ordenamiento legal aplicable es marginal y no cuenta con perspectiva de género.

De lo anterior se desprenden las siguientes propuestas:

- Deconstruir las paternidades en los ordenamientos legales de la Institución.
- Ampliar la licencia por maternidad con base a la Recomendación número 191 de la OIT.
- En cuanto a la lactancia materna, mejorar sus facilidades.

Es necesario y obligatorio proteger lo más ampliamente los derechos humanos laborales de las madres trabajadoras, que por ser derechos interdependientes trascienden a niños, niñas, adolescente y la familia. Es una obligación humana y necesidad biológica valorar el trabajo femenino que permea los derechos humanos de sus hijos, que al violentarlos tiene consecuencias nocivas para la mujer, el hijo, la familia, la economía y el Estado.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ÁVILA, Ramiro, Salgado, Judith, Comp.”El género en el derecho. Ensayos críticos”, s.e., s.l.i., 2012:

www.justicia.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/07/4_Genero_en_el_derecho.pdf.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco, *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, s.e., Madrid, 2009 en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085243.pdf>.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA, “Contexto internacional”, en *Migración, Frontera y Población* [Actualización: 9 de junio de 2006], en www.diputados.gob.mx/cesop/

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, *Séptimo Informe Especial 2013 Sobre el Derecho de Igualdad entre Hombres y Mujeres*, México, 2014, de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/10_InformesEspeciales/10.7/10.7.pdf

DE BARBIERI, Teresita, “Sobre La Categoría Género. Una Introducción Teórico- Metodológica” en *Fin de Siglo Género y Cambio Civilizatorio*, Edición de las Mujeres, No. 17, s.l.i., 1992 en http://www.popularesydiversas.org/media/uploads/documentos/investigacion/subtema_1_genero_y_cambio_civilizatorio.pdf

FACIO, Alda, *El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Costa Rica, s.a., disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf>

GOLUVOB FIGUEROA, Nattie Liliana, *Tesouro de género: lenguaje con equidad*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2006

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), *Indicadores de ocupación y empleo al cuarto trimestre de 2011*, México, 2012, en <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

LAMAS, Marta, “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, *Papeles de Población*, México, vol. 5, núm. 21, julio-septiembre, 1999

La Santa Biblia versión de Reina-Valera, Sociedades Bíblicas Unidas, s.l.i., 1960, en <https://www.biblegateway.com/versions/Reina-Valera-1960-RVR1960-Biblia/>

MÂNAVA-DHARMA-SÂSTRA, *Leyes de Manú, Instituciones religiosas y civiles de la India*, traducido al francés por A. LoiseleurDeslongchamps y del francés al castellano por V. García Calderón Garnier Hermanos, Paris, 1924

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad Del anhelo a la realidad para todos*, México, 2012, http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf

----*Igualdad de género*, México, 2015, en http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/features/WCMS_365977/lang--es/index.htm

----*Igualdad y discriminación, Protección dela maternidad*, México, s.a. en <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Lactancia Materna*, s.e., s.l.i., 2016, en http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/

RUIZ, Alicia, *Cuestiones Acerca de Mujeres y Derecho*, Conferenciada en el Segundo Foro de Discusión Jurídica de Sentencias Relevantes de Cortes Nacionales e Internacionales Perspectiva de género en la impartición de justicia, Cuernavaca, 2011

SALGADO, Judith, *Género y derechos humanos*, en Foro Revista de Derecho, No. 5, Corporación Editora Nacional/Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, 2006