

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER POR MATERNIDAD

Ángel Guillermo RUIZ MORENO*

Resumen: Hoy día las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral y han dejado de depender del varón. Ello sin perjuicio de que cada día es mayor el número de las llamadas “familias disfuncionales”, es decir, hogares monoparentales en donde la única responsable del hogar y del sostenimiento de los hijos es la mujer. Esto ha generado un notorio desajuste social ante la ineficiencia de la normatividad legal vigente; desfase que se ha convertido en un trato abiertamente discriminatorio para las mujeres que atraviesan por el trance de la maternidad. Es posible afirmar que la realidad ha vuelto a superar al derecho. De ahí la urgencia de que el legislador federal efectúe ajustes cuando menos en las leyes que rigen la operación cotidiana de los seguros sociales, en los cuales se descarga gran parte de la responsabilidad de velar por la mujer embarazada y su hijo.

I. INTRODUCCIÓN AL TEMA. SU BASAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

La maternidad, según el *Diccionario de la Lengua Española*, es “el estado o cualidad de madre”.¹ Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, la maternidad tiene diversos efectos aparte del meramente natural, específicamente en asuntos tales como la filiación, la patria potestad, alimentos, sucesiones, punibilidad y, en lo que ahora más nos interesa resaltar, en cuanto a las relaciones laborales.²

* Investigador nacional y de la Universidad de Guadalajara.

¹ *Diccionario de la Lengua Española*, 22a. ed., Madrid, Real Academia Española, 2001, t. II, p. 1467.

² *Diccionario Jurídico Mexicano*, 13a. ed., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1999, t. I-O, pp. 2084 y 2085.



En efecto, el artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) garantiza el goce de ciertas prerrogativas para las mujeres que, vinculadas en una relación de trabajo subordinada al servicio de un empleador, estén esperando un hijo, protegiéndolas no sólo durante el embarazo sino en el periodo de lactancia. Dicho precepto constitucional contempla el descanso obligatorio de la operaria, con goce de salario íntegro, de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo, además de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo.³

En congruencia, el título quinto de la Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, atento al tratamiento jurídicamente diferenciado que se otorga a las mujeres que atraviesan por el trance de la maternidad, consagra una serie de modalidades que tienen por objeto la protección no sólo de ellas, sino de sus hijos, viendo siempre al asunto de la protección de la familia como un tema nuclear de una sociedad que se precia de estar organizada. Allí se puntualizan, además, derechos y prohibiciones, resaltando en sus artículos 165 y 171 el propósito fundamental de la protección de la maternidad, al igual que el servicio de guarderías infantiles, el cual brindará el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) durante los cuatro primeros años de edad de los hijos, haciéndolo con base en los artículos 201 a 207 de la Ley del Seguro Social (LSS).⁴

En cuanto atañe al tema laboral de los servidores públicos en materia de protección a la maternidad, la fracción XI, inciso c, del apartado B del artículo 123 de la CPUEM establece similares beneficios para las empleadas públicas al servicio del Estado, sólo que en este caso disfrutarán de un descanso obligatorio, con salario íntegro, de un mes antes y dos meses después del parto, teniendo pleno derecho a conservar su empleo y de suyo todos los derechos adquiridos en su relación de trabajo al servicio del Estado. Luego, el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en idéntica forma, reitera tal disposición constitucional prealudida, pero ahora en norma reglamentaria laboral burocrática.⁵

³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, promulgada el 5 de febrero de 1917, 152a. ed., México, Porrúa, 2006.

⁴ *Ley Federal del Trabajo, reformada*, 85a. ed., México, Porrúa, 2004.

⁵ “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”, *Legislación federal del trabajo burocrático*, 38a. ed., México, Porrúa, 1999.

Sin embargo, cabe resaltar aquí un dato muy interesante: tanto en el caso del trabajo ordinario como en el burocrático, las disposiciones mencionadas nos remiten, en lo que atañe a la protección de la maternidad de las trabajadoras, a las legislaciones de seguridad social respectivas, es decir a las legislaciones especiales, al rubro de la protección social, que también son reglamentarias de tales apartados constitucionales, como son en concreto la propia LSS y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

II. LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LA LEY DEL IMSS Y DEL ISSSTE

Pues bien, en concordancia con lo plasmado a nivel constitucional, el artículo 11, fracción II, de la LSS reformada y en vigor, contempla el *seguro de enfermedades y maternidad* dentro del régimen obligatorio de aseguramiento, al que sin distinguir deben acceder todos los trabajadores subordinados del país, haciéndolo conjuntamente con otros sujetos de afiliación obligatoria (como cooperativistas o estudiantes de nivel medio superior y superior del país),⁶ o bien de régimen voluntario, en cualesquiera de sus modalidades: la continuación o la incorporación voluntaria, por un lado, y el seguro de salud para la familia, por el otro.⁷ De manera que más de la mitad de los mexicanos tiene derecho al servicio médico institucional del IMSS, convirtiéndose así en el “gran médico del país”, en cuyas instalaciones, según datos oficiales al respecto, nacen al menos uno de cada tres mexicanos. Siendo los trabajadores subordinados el mayor grupo de aseguramiento obligatorio al IMSS, y al ser éste el más antiguo y más grande ente asegurador nacional de seguridad social, su referencia nos parece obligada en el ámbito de protección para las trabajadoras que atraviesan por el trance de la maternidad en México.

⁶ Con base en el decreto del presidente Ernesto Zedillo, tienen derecho de acceso al módulo 32 los estudiantes de nivel medio superior y superior de las instituciones educativas del Estado (escuelas oficiales o públicas, no de universidades privadas, como antaño lo preveía el decreto del presidente Miguel de la Madrid). La filiación de esos beneficiarios no es automática ni forzosa, pues requiere del acto volitivo del interesado, aunque es distinta a la figura jurídica de la incorporación voluntaria del régimen obligatorio contemplada en los artículos 13 y 222 de la LSS.

⁷ “Ley del Seguro Social, reformada y actualizada”, *Breviario de Seguridad Social y Laboral*, México, Tegra, 2006.

Al respecto es necesario puntualizar que no obstante que todos los asegurados y en su caso su núcleo familiar derechohabiente dependiente económico estén afiliados al IMSS y tienen acceso al ramo de *enfermedades*, no necesariamente lo tienen al ramo de la *maternidad*, pues si bien ambas contingencias de vida conforman una misma rama de aseguramiento —de las cinco que integran el régimen obligatorio—, los requisitos de acceso son diversos, como enseguida veremos.

En tratándose del *subsidio* equivalente al salario base de cotización al IMSS, procede apuntar que *sólo tendrá acceso al mismo la trabajadora asegurada*, no así la esposa o concubina del asegurado (quienes tienen, eso sí, derecho a prestaciones en especie, tales como la atención gineco-obstétrica, ayuda para lactancia durante 6 meses para el producto de su embarazo, y una canastilla de ropa y adminículos para el bebé); de manera pues que las beneficiarias del trabajador asegurado o del ya pensionado no tienen derecho a prestaciones en dinero. Por cierto, las hijas de los asegurados o pensionados *no* tienen derecho de acceso al *seguro de maternidad* con base en la LSS, y por ende sólo tienen acceso a atención médica en caso de enfermedad general. Debe quedar perfectamente claro que el embarazo y el alumbramiento no son una “enfermedad”. Son cosas distintas, si bien complementarias.

Ahora bien, para que la trabajadora asegurada tenga derecho a recibir subsidio económico hasta por 85 días —periodo pre y posparto de 6 semanas, más el día que dé a luz—, debe forzosamente cumplir con una serie de requisitos atento a lo que ordena el artículo 102 de la LSS. En el apartado siguiente retomaremos este tema.

Por otra parte, en cuanto atañe a los servidores públicos, el artículo 3o., fracción II, de la Ley del ISSSTE establece también como obligatorio el *seguro de enfermedades y maternidad*, el cual protege dos contingencias de vida distintas —aunque en el caso de las féminas, complementarias entre sí—, asunto que se desarrolla en el capítulo II del título segundo “Del régimen obligatorio”; en tanto que los artículos 28 y 29 de la Ley del ISSSTE establecen las condiciones y las prestaciones en especie a que tienen derecho las servidoras públicas en caso de maternidad, en un esquema protector que en cierto sentido es todavía más amplio que el que contempla la medicina institucional del IMSS —pues aquí se contempla tanto a la asegurada y/o pensionada, a la esposa o concubina del asegurado, *así como a las hijas solteras menores de 18 años*—. No obstante ello, en lo general bien puede afirmarse que son similares las presta-

ciones y los requisitos exigidos, así como los lapsos de espera y de conservación de derechos.⁸

Nos llama poderosamente la atención que en la Ley del ISSSTE —a diferencia de la LSS— no se prevea lo relativo a las prestaciones en metálico a que tienen derecho las aseguradas, siendo obvio que tendrán acceso a una *licencia médica temporal*, dado que el subsidio económico, entendido como el sustitutivo del ingreso de la empleada, es sólo para la empleada asegurada; remitiéndose entonces, para su eventual fundamento jurídico, a lo estatuido por la fracción XI, inciso c, del apartado B del artículo 123 de la CPUEM, el cual, como ya vimos antes, prevé un descanso obligado, con salario íntegro, de 3 meses con derecho a conservar su empleo y todos los derechos laborales preadquiridos.

Así las cosas, en la legislación mexicana, tanto laboral como de seguridad social básica, sea para el trabajo ordinario como para el burocrático, al evento de la maternidad se le sigue considerando como una especie de “incapacidad laboral temporal” (*sic*), equiparable más bien a una “enfermedad” (*sic*) sufrida por la mujer como consecuencia de su embarazo y posterior alumbramiento, a pesar de que existe el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde se establece *el tratamiento independiente de la maternidad como situación protegida específica, desligada del concepto de la incapacidad*. No obstante, al respecto cabría especificar que, en relación con el trabajo de las mujeres, los convenios adoptados por la OIT son los núms. 3, 4, 41, 45, 89, 103, 111 y 183, de los cuales México sólo ha ratificado dos: los convenios núms. 45 y 111, y no el 103, por lo que en realidad no resulta aplicable en nuestro país dicho criterio internacionalmente aceptado.⁹ Pero el criterio allí está y debiera merecer al menos la atención de los juslaboralistas y académicos.

Entonces, es obvio que el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie previstas en la ley para las trabajadoras embarazadas tienen una gran similitud con el de las prestaciones originadas por incapacidad laboral profesional, dado que se cubre un subsidio por el ente asegurador público del 100% del salario base de cotización a la seguridad social, relevándose al empleador de toda obligación al respecto —si bien con ciertas condicionantes—. Ello pese a que insistimos: *maternidad y enfermedad* (sea ésta considerada

⁸ “Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”, *Legislación de Seguridad Social*, 59a. ed., México, Porrúa, 1998, t. II.

⁹ Véase Charis Gómez, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2000, p. 70.

como profesional o general) *son dos contingencias de vida diferentes que deberían recibir un tratamiento jurídicamente diferenciado.*

Una observación marginal: por desgracia no se contempla el evento de la llamada “maternidad no biológica”, puesto que en caso de adopción no se otorga prestación alguna para la madre, ni tampoco para su hijo, salvo la eventual afiliación de éste al IMSS como *derechobaciente* en los términos del artículo 84 de la LSS.

Cabe añadir que el derecho a las prestaciones de seguridad social por maternidad deviene directamente de los derechos laborales para las madres trabajadoras plasmados a nivel constitucional.

A continuación nos referiremos sólo al tratamiento jurídico que al asunto de la maternidad le otorga la LSS.

III. EL SUBSIDIO ECONÓMICO POR MATERNIDAD PARA EL TRABAJO ORDINARIO. REQUISITOS DE ACCESO Y LA INJUSTICIA QUE ELLO PUEDE REPRESENTAR PARA LOS EMPLEADORES

Como ya dijimos antes, para que la trabajadora asegurada tenga derecho a recibir el subsidio económico por maternidad, que puede ser hasta de 85 días de salario integrado, debe forzosamente cumplir con una serie de requisitos atento a lo estatuido por el artículo 102 de la LSS, el cual conviene transcribir íntegramente para mejor ilustración y comprensión del problema aquí planteado, junto con los numerales 101 y 103 de dicha legislación federal con los que guarda estrecha relación:¹⁰

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto se pagarán como continuación de

¹⁰ Textos obtenidos de la Ley del Seguro Social.

incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 102. Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala en el artículo anterior, se requiere:

I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;

II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y

III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menos cantidad.

Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime el patrón de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta Ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Analizados integralmente los tres preceptos transcritos, la primera gran conclusión a la que arribamos es que para poder disfrutar de este derecho de pago de subsidio a cargo del ente asegurador nacional, *la madre trabajadora deberá tener previamente cotizadas al IMSS un mínimo de 30 semanas inmediatas anteriores al inicio de la incapacidad previa al parto*, efectuadas en un lapso de doce meses.

Ahora bien, en caso de que la trabajadora no cumpla con dicho lapso de aseguramiento que la LSS fija como requisito para absorber dicha responsabilidad económica, *será el propio empleador a quien le corresponda pagar el salario de la madre trabajadora durante el descanso por maternidad*, periodo que estará siempre amparado por un certificado de incapacidad expedido por el personal médico del IMSS.

Entendemos, claro, que el IMSS opere como un verdadero ente asegurador y que, por lo tanto, se responsabilice sólo de eventos futuros e inciertos, pues por simple lógica, ninguna aseguradora, pública o privada, asegurará jamás contra un hecho consumado, así se trate de un embarazo. Además, así se le ha ordenado actuar al IMSS por parte del legislador federal.

Sin embargo, en otros países operan ya —en algunos rubros específicos de enorme impacto social— seguros de desempleo temporal; es aquí donde pudieran funcionar este tipo de seguros, cuidando integralmente a la madre y al

producto de su embarazo y, de paso, ayudando al empleador al relevarle de responsabilidades económicas que seguramente no le corresponden.

La segunda gran conclusión obtenida es lo injusto que pueden llegar a ser estas disposiciones legales y lo que provocan. Para que el patrón —quien es el verdadero *asegurado* del IMSS, pues es a él a quien protege en primera instancia dicha institución nacional y para eso paga aportes de seguridad social— quede liberado de la obligación constitucional de pagar dicho salario íntegro a la operaria durante 85 días (sin que a cambio ella labore efectivamente), ésta *no debe estar embarazada cuando ingrese a laborar a su servicio*.

Esto significa que invariablemente deberá ingresar a laborar una trabajadora *antes* de estar embarazada —algo que incluso ella misma puede ignorar—, puesto que si la LSS exige que tenga al menos 30 semanas cotizadas inmediatas anteriores antes del inicio de la incapacidad preparto (que es de 6 semanas previas al nacimiento de su bebé), entonces estamos hablando ya de 36 semanas, lo cual equivale a 9 meses antes del parto.

Ello explica —que no justifica, conste— *el que los empleadores exijan un certificado de no embarazo a la operaria para poderla contratar*, y que de paso se ejerza una actitud discriminatoria para la mujer en el mundo laboral, lo cual no ocurriría si no se exigiese dicho requisito legal y se liberase al empleador, en cualquier caso, de cubrir un salario íntegro a quien por imposibilidad física no está laborando subordinadamente a su servicio. Allí tenemos un “cuello de botella” que urgiría resolver, pues el patrón no se siente protegido por el IMSS en el evento de la maternidad de sus operarias, y lo peor es que no se da seguridad ni solidaridad sociales a ninguno de los dos por parte del Estado, provocando con ello un ambiente poco favorable laboralmente hablando.

Todavía más: el artículo 25, *in fine*, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece: “...tanto la madre que va a tener un hijo como su hijo, deben recibir cuidados y asistencia, pues todos los niños tienen los mismos derechos, esté o no casada la madre”. Nótese que en su redacción se utiliza el verbo *deber*, siendo una obligación y responsabilidad inherente al Estado; lo que demuestra de paso que el servicio público de la seguridad no sólo debe cuidarnos de la cuna a la tumba, sino desde que somos concebidos y nos hallamos en el vientre materno, hasta después de nuestra muerte a través de las pensiones.¹¹

¹¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Aquí la interrogante sería dual. Por un lado, ¿cómo puede cuidarse a un niño si tácitamente se le niega la oportunidad a la madre de que encuentre empleo y acceso a esquemas de protección social a causa de su embarazo? Y por el otro lado, ¿es justo obligar a un empleador a pagar por casi tres meses un salario de quien no está laborando a su servicio, atribuyéndole la responsabilidad de soportar laboralmente un embarazo del cual resulta totalmente ajeno? Este tema no es un asunto menor, y menos aún lo es en un país con tan rica tradición en materia de derechos sociales, al ser México la cuna de la primera Constitución social del planeta.

La madre deberá siempre recibir dicho subsidio de maternidad, en eso no hay duda alguna; pero como la realidad es más sabia que el derecho, si hombre y mujer son —por principio jurídico elevado a la categoría de garantía individual— *iguales frente a la ley*,¹² entonces ¿por qué no ajustar nuestras normas legales para que en verdad den un tratamiento equitativo a patrón y empleada?

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A pesar de las bondades que supone el mítico artículo 123 de nuestra Constitución, lo cierto es que en México existe una discriminación de la mujer en el empleo formal por razones de embarazo. Al menos uno de los motivos —por no decir el principal de todos ellos— está claramente identificado: la obligación legal del patrón de pagar salario íntegro durante cerca de tres meses a una mujer que llega ya embarazada a ocupar un empleo. El requisito de las semanas de cotización que exige la LSS ha sido el pretexto esgrimido por los empleadores para exigir la prueba de no embarazo como condición de empleo, siendo común que las mujeres no sólo no sean contratadas, sino incluso que sean rechazadas en los centros de trabajo si se encuentran en estado de gestación. En la práctica, la discriminación en el empleo por razones de maternidad es una realidad que padecen las mujeres en México y que genera la propia legislación de seguridad social básica; una normatividad que en vez

¹² El artículo 4o. de la CPEUM establece literalmente en su primer párrafo: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”. Entonces, ¿qué no es el hijo de la madre trabajadora parte de su familia?, ¿no son ambos, hijo y madre, esté o no casada ella, una familia?, ¿cómo se protege la organización y el desarrollo de la familia si no se toman medidas al respecto por parte del Estado como el equilibrador natural que es en las relaciones obrero-patronales?

de propiciar armonía prohíja el surgimiento de conductas discriminatorias lesivas para patronos y para mujeres embarazadas.

Es verdad también que roles sociales tales como la maternidad, la crianza y el cuidado de los hijos, en la práctica, son un factor de desvalorización del trabajo de las mujeres, pues con tales responsabilidades naturales disminuye su potencial rendimiento laboral. Nadie ignora que los empleadores frecuentemente ponen como requisito el no embarazo para poder ofrecer la contratación, e incluso indagan acerca del número de hijos que tiene la mujer o su estado civil, porque suponen que ello incide en su desempeño, volviéndose un factor determinante para decidir si será o no contratada.

Mientras que en el varón el ser casado y tener hijos puede ser considerado una virtud para el trabajo, y demuestra seriedad y estabilidad personal, en la mujer acontece todo lo contrario —considerándose prejuiciosamente como una distracción natural de sus responsabilidades laborales—. Acaso en nuestro país olvidamos que tales actitudes asumidas por empleadores sin escrúpulos, abiertamente discriminatorias, son violatorias del Convenio 111 de la OIT, ratificado por México desde 1961, el cual en su artículo 1o. describe como discriminación “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en la ocupación...”.¹³

No debemos olvidar en este punto que el artículo 995 de la LFT sólo establece como medida disuasoria de tan reprobables conductas la imposición de una multa de 3 a 155 veces de salario mínimo al empleador que *viola las normas sobre trabajo de mujeres* o menores; por lo que bien pudiera inferirse, en la interpretación de las normas del trabajo bajo el principio jurídico *in dubio pro operario*, que la protección por maternidad está incluida en este rubro. Pero difícilmente la autoridad laboral podrá comprobar que efectivamente fue violado dicho precepto por el empleador, de manera pues que es letra muerta dicha sanción como solución del conflicto planteado.

Peor aún, debido a las enormes dudas acerca de esta obligación relativa a la maternidad laboral y a que se oculte el estado de gestación que luego puede repercutir en la nómina, se ha llegado al grado de establecer como una política de empleo la condición de “no embarazo” como requisito para mantener-

¹³ Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2004, p. 39.

se en el empleo. Por lo tanto, jurídicamente no hay más remedio que acudir a las causas generadoras de tan sentida problemática: *el propio texto legal*, que obliga a pagar un salario que de suyo no ha sido devengado, ante la imposibilidad del IMSS —que no negativa, porque así lo marca la propia LSS— de cubrir los subsidios por maternidad correspondientes y que equivalen al 100% del salario base de cotización hasta por 85 días naturales.

Ante la ingente problemática que resiente el trabajo formal o regulado, es hora ya de tomar grandes decisiones. Debe pues modificarse el artículo 103 de la LSS para que prevea que en caso de que no cumpla la operaria con las cotizaciones semanales a que alude la fracción I del artículo 102, *se cubrirá el subsidio respectivo a cargo del Estado*, liberándose en cualquier caso al empleador de pagar el salario íntegro a la asegurada. En México debe existir un apoyo financiero gubernamental extraordinario para atender esta sentida demanda social de las trabajadoras embarazadas en situación excepcional —esto es: que no cumplan con el requisito de semanas cotizadas—: una contribución estatal que se cubriría íntegra y solidariamente del erario público, es decir, de los impuestos que todos los mexicanos pagamos.

Después de todo no sería un gasto, sino una inversión social en lo mejor de un pueblo, que es su gente. Para sacar adelante la aludida reforma legal de seguridad social, dado que es viable y factible dicha propuesta, tan sólo faltaría la voluntad política de querer resolver el problema social aludido, un asunto que al menos en teoría debiera interesarnos a todos sin distingo.

V. FUENTES

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Derecho internacional del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2000.

Diccionario de la Lengua Española, 22a. ed., Madrid, Real Academia Española, 2001, t. II.

Diccionario Jurídico Mexicano, 13a. ed., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1999, t. I-O.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 152a. ed., México, Porrúa, 2006.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

“Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado”, *Legislación de Seguridad Social*, 59a. ed., México, Porrúa, 1998, t. II.

“Ley del Seguro Social, reformada y actualizada”, *Breviario de seguridad social y laboral*, México, Tegra, 2006.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 38a. ed., México, Porrúa, 1999.

Ley Federal del Trabajo, reformada, 85a. ed., México, Porrúa, 2004. 