

## Introducción

Los diversos cambios socio-económicos que se han dado en nuestro país han motivado a muchas mujeres a buscar empleo con el fin de desarrollarse en el ámbito laboral, al mismo tiempo de buscar un ingreso económico para contribuir con los gastos del hogar. Actualmente en nuestro país, el 38.5% de la población económicamente activa son mujeres<sup>1</sup>, y de acuerdo con la Presidenta de la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, Concepción González Molina, el 10% de los hogares en México son hoy jefaturados por mujeres<sup>2</sup>

Tomando en cuenta que los trabajadores son la fuerza motriz del desarrollo económico de nuestro país, el estado mexicano se ha visto cada vez más preocupado por protegerlos mediante disposiciones legales, reformas e instituciones jurídicas. Muchas de estas reformas se han dado gracias al desarrollo en general de los Seguros Sociales en el mundo, y a la voluntad de procurar un mejor nivel de vida para los trabajadores.

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha establecido diferentes ramas de aseguramiento con el fin de proteger a los trabajadores que están imposibilitados para trabajar por haber contraído alguna enfermedad, que sufren un accidente de trabajo, por vejez, por invalidez, o muerte del trabajador, o por encontrarse desempleado y tener más de 60 años, y también ha creado una rama de aseguramiento para proteger a la mujer trabajadora embarazada y en consecuencia al producto.

Este seguro de maternidad en plena armonía con la Ley federal del trabajo, contempla un subsidio consistente en el pago del 100% del último salario diario de cotización que la trabajadora haya ganado, el cual se pagará durante los cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días después de este. Los requisitos para poder gozar de este subsidio son haber cotizado treinta semanas o más en el periodo de doce

---

<sup>1</sup> INEGI. Encuesta nacional de empleo urbano. Febrero 2003

<sup>2</sup> Concepción González Molina, Presidenta de la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, foro “La Salud, un Derecho de las Trabajadoras”, San Lázaro. 19 de julio 2001.

meses anteriores a la fecha en que debe comenzar el pago del subsidio. Además, el embarazo deberá ser certificado por el Instituto, así como la fecha probable del parto. Durante este periodo de descanso, la trabajadora no debe llevar a cabo ningún trabajo mediante retribución. En caso de que la trabajadora no haya cotizado aún las 30 semanas requeridas, es el patrón quien está obligado a pagarlo.

El patrón, por su parte, está obligado a cumplir con el pago de diversas contribuciones, impuestos y permisos, dependiendo del giro de su empresa, además del pago de las cuotas obrero-patronales establecidas por la Ley del Seguro Social para asegurar a sus empleados. El hecho de que el Instituto delegue al patrón la obligación del pago del subsidio de maternidad por las razones mencionadas, constituye una carga económica muy pesada para el patrón y para su empresa. Es por este motivo, que muchos patrones exigen a la trabajadora un certificado de no gravidez para no correr el riesgo de verse obligados a pagar el subsidio, o prefieren incluso contratar personal del sexo masculino. Probablemente sin el afán de discriminar a la mujer o a su trabajo, los patrones toman estas decisiones al contratar a su personal, tomando en cuenta el alto costo que representaría para ellos el emplear a una mujer embarazada, y así deciden qué es lo más conveniente o más costeable para su empresa. Este es un problema grave, ya que por un lado, se restringen las posibilidades de las mujeres a ser productivas, ya que aún estando embarazadas, pueden ser económicamente activas, y desempeñar un trabajo de manera eficiente.

Por su parte, el IMSS se encuentra en una situación financiera precaria<sup>3</sup>, y requiere las treinta semanas de cotización por parte de la trabajadora ya que con esas aportaciones que el patrón haya pagado, el Instituto habrá tenido la oportunidad de reunir el dinero necesario para que posteriormente se le pueda otorgar el subsidio a la trabajadora. De no haber recaudado el dinero de estas treinta semanas, el IMSS no

---

<sup>3</sup> Informe rendido al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, Junio 24, 2002.

podría soportar este gasto, ya que terminaría perdiendo dinero.

## **1.1 Planteamiento del problema**

Es muy común que en nuestro país, el patrón exija un certificado de no gravidez a la trabajadora antes de darle el empleo; en caso de que esté embarazada, el patrón prefiere no contratarla, para así no tener que pagar el subsidio de maternidad, obligación que le sería delegada por el IMSS en el caso de que la trabajadora no cumpla con los requisitos estipulados en el artículo 102 de la Ley del Seguro Social. De esta forma, se rechaza el trabajo de las mujeres, talvez no por discriminación, sino porque esta situación resulta perjudicial para el patrón.

Cuando se da el caso en que el patrón contrata a una mujer que está embarazada sin que él o ambos lo sepan, y la trabajadora no se encuentra asegurada, llegará el momento en que ésta ya no pueda trabajar después de algunos meses debido a su estado, y deberá guardar reposo tal y como establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 170. Este reposo será de seis semanas antes del parto, y seis después del mismo. En este caso, el patrón debe pagarle a la empleada su salario al 100% durante el tiempo de descanso. Y si la trabajadora se encuentra imposibilitada para realizar su trabajo a causa del embarazo o del parto, prolongará su descanso el tiempo que sea necesario, disfrutando del 50% de su sueldo, que también debe ser cubierto por el patrón. Es conveniente considerar que el patrón deberá contratar a un sustituto o sustituta que reemplace a la empleada para que lleve a cabo el trabajo que ella realizaba en su ausencia y pagarle el sueldo que corresponda.

Después de este breve análisis se puede concluir que el patrón se ve orillado a contratar preferentemente a un hombre o a una mujer que no está embarazada, para no correr con todos los gastos que implica el contratar a una mujer embarazada. Al tomar esta decisión, limita las posibilidades de aquéllas mujeres que están embarazadas que necesitan el empleo y que pueden cumplir con un trabajo de una manera eficiente.

## **1.2 Objetivo General**

El objetivo general de esta tesis es llevar a cabo un análisis de la legislación mexicana para así proponer un sistema mediante el cual se modifiquen los artículo 102 y el 103 de la Ley del Seguro Social, y se disminuyan las semanas que se requieren de cotización, al mismo tiempo que el patrón y el Instituto compartan la obligación del pago del subsidio de maternidad

## **1.3 Objetivos específicos**

Proponer una reforma al artículo 103 de la Ley del Seguro Social.

## **1.4 Justificación**

La razón por la cual escogí este tema es que me parece necesario hacer una reforma al artículo 103 de la Ley del Seguro Social. Considero que es muy importante tomar en cuenta que la situación económica por la que está pasando nuestro país afecta de manera general a la población, y que si bien es justo proporcionar un apoyo a las trabajadoras embarazadas, justo es también que el patrón, quien le da trabajo, no se vea afectado al estar obligado a pagar por una situación que no está en sus manos, y que sí le afecta directamente. Con esta propuesta de reforma, el pago del subsidio de maternidad sería más justo para el patrón, beneficiaría a la trabajadora, y no perjudicaría por ello al IMSS.

## **1.5 Metodología**

Se basa en investigación documental de libros, artículos, publicaciones varias e investigación de campo para comprobar la hipótesis. Los siguientes libros son parte de la bibliografía que utilizaré.

Ignacio Carrillo Prieto. Derecho de la seguridad social. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1 ed. 1991.

Marilyn R. Flowers. Women and social security : an institutional dilemma. Washington: American Enterprise Institute, 1977.

Lester Paul Reinecke. Mexican social security - past, present and future. México: México City College, 1956.

Social Security Principles. International Labour Office, Geneva. 1998

Mario de la Cueva. El nuevo derecho mexicano del trabajo : seguridad social. México: Edit. Porrúa, 1986.

## **1.6 Alcances y limitaciones**

Esta tesis se limitará a estudiar la legislación nacional y analizar legislación de otros países en cuestión de seguridad social, específicamente en seguros de maternidad.

## **1.7 Organización del proyecto**

Capítulo I. Antecedentes del seguro de maternidad

Capítulo II. Legislación vigente nacional e internacional relativa al seguro de maternidad

Capítulo III. Consecuencias que se derivan de la aplicación del artículo 103 (despidos x no querer pagar subsidio, discriminación? , Patrón: Obligaciones demasiado gravosas.)

Capítulo IV. Propuesta de reforma al artículo 103 de la Ley del Seguro Social.

Capítulo V. Conclusiones

Disminuir las semanas requeridas a 18, y que sean el patrón y el Instituto quienes compartan la responsabilidad del pago, por porcentajes, dependiendo de cuantas semanas haya cotizado la trabajadora.

Si la trabajadora sólo cotizó:

Semanas cotizadas	IMSS	PATRON
30	100%	0
29	96.6%	3.4%
28	93.3%	6.7% ...
20	66.6%	33.3%
18	60%	40%

y una mujer que tiene ya como 3 meses y una semana de embarazo ya no busca empleo, así que el mínimo de semanas cotizadas que se pueden requerir, según yo, serían 18. De esta forma, el Instituto no perdería dinero, ya que aportaría al subsidio únicamente lo que ha recaudado en base a las cuotas obrero patronales.

Universidad de Las Américas – Puebla

Escuela de Ciencias Sociales

Departamento de Derecho

Proyecto de tesis

Reforma al artículo 103  
de la Ley del Seguro Social

Lucía Baráibar Ruiz 106271

Colegio Gaos I-411

Teléfono. 2 29 21 43, ext 4813

e-mail: [luciabaraibar@hotmail.com](mailto:luciabaraibar@hotmail.com)

Asesor: Maestro Alfredo Ramírez Cárdenas.

Cholula, Puebla a diez de abril de dos mil tres