

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO
DIVISION DE POSGRADO

00781
8
2e)

LA CONDICION SOCIAL Y JURIDICA DE LA TRABAJADORA
EN MEXICO

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTORA EN DERECHO
PRESENTA

AMPARO FERNANDEZ SANCHEZ

V-I

MEXICO, D.F.,
1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Gracias al BIEN que me ha rodeado siempre personificado en mi esposo, hijos, nietos y demás seres queridos que ha hecho de mi vida una aventura de amor y felicidad.

Con profundo agradecimiento a las Dras. Aurora Arnáiz Amigo y María Elena Mansilla y Mejía por su valiosa orientación para la realización de la presente Tesis.

Un cariñoso reconocimiento a Regina, Vicky y Alfredo por su contribución en la ejecución material de este trabajo.

A mis maestros y amigos.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

pag.

I.	LA MUJER.....	1
1.	Naturaleza femenina.....	12
1.1	Aspecto biológico.....	12
1.2	Aspecto psicológico.....	20

CAPITULO II

II.	CONDICION SOCIAL FEMENINA.....	33
1.	Estructura familiar.....	36
2.	Educación.....	49
3.	Estatus sociopolítico.....	61
4.	Condición femenina en México.....	70
4.1	La posición familiar de la mujer en México.....	72
4.2	La educación femenina en México.....	79
4.3	La participación sociopolítica femenina en México.....	88

CAPITULO III

III.	EL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO.....	108
1.	La participación femenina en la producción nacional.....	111
2.	La trabajadora campesina: situación socioeconómica y jurídica.....	119
3.	La trabajadora obrera: situación socioeconómica y jurídica.....	135
4.	La trabajadora doméstica: situación socioeconómica y jurídica.....	157
5.	El trabajo de ama de casa: consideraciones socioeconómicas y jurídicas.....	172

CAPITULO IV

IV.	LA REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO.....	188
1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	192
1.1	Las Garantías Individuales.....	192
1.2	Artículos 4º y 5º constitucionales.....	201
1.3	Artículo 123 constitucional, Apartados "A" y "B".....	209
2.	Declaraciones y Convenios de Organismos internacionales suscritos por México en favor del principio de igualdad... ..	220
2.1	La Organización Internacional del Trabajo.....	222
2.2	Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU.....	224

2.3	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer.....	226
2.4	Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz.....	229
2.5	Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo de las mujeres.....	230
3.	Ley Federal del Trabajo.....	250
3.1	Trabajo de las Mujeres.....	254
4.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	262
5.	La Seguridad Social y el trabajo femenino.....	270
5.1	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	277
5.2	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	283
5.3	Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.....	291

CAPITULO V

V.	LA REGULACION DEL TRABAJO FEMENINO EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.....	299
1.	El trabajo femenino en la legislación de la República Popular China.....	301
2.	El trabajo femenino en la legislación de Francia.....	320
3.	El trabajo femenino en la legislación de Estados Unidos de América.....	337

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

HEMEROGRAFIA

LEGISLACION

The thesis THE SOCIAL AND LEGAL STANDING OF WORKING WOMEN IN MEXICO is a study about the double discrimination that women face, in light of their gender and their class status, when, in addition to assuming responsibility for social reproduction, a role traditionally assigned to them, they also actively participate in the productive processes of society.

The little value given to their important socioeconomic contribution has been translated, save a few exceptions, into subordination and relegation, both within the family and in public life, in most societies organized under the old patriarchal structure.

The fight for women's rights has achieved the issuing of legislation and the signing of agreements among many countries with the intent of eliminating all types of discrimination against women. Nevertheless, the social prejudices have not been totally eradicated.

The contrast between the legal declarations and the social reality that working women in Mexico and most countries live in fact, shows that the principle of equality has not been fully achieved and that it is up to us women, to attain and demand the social rank that is ours as active participants in society.

INTRODUCCION

El estudio de la condición social y jurídica de la mujer trabajadora en México, conlleva necesariamente al examen del estatus que, a través del tiempo y de las circunstancias, le ha sido acordado en razón de su género y de su pertenencia de clase.

La revisión histórica de la posición femenina dentro de las distintas sociedades estructuradas conforme al esquema patriarcal, muestra la inveterada subordinación de la mujer a la autoridad masculina y, consecuentemente, la discriminación de que ha sido objeto en todos los ámbitos de la actividad social, no obstante su importante contribución al desarrollo y progreso de la sociedad.

El trabajo femenino es uno de los pilares sobre los que se apoya la organización social.

La constante y evidente participación de las mujeres en el quehacer comunitario -sea al frente del hogar o dentro de los procesos productivos de la economía formal e informal- no ha recibido el justo reconocimiento que, por su importancia, merece.

La escasa valoración dada a la contribución socioeconómica femenina se ha traducido en relegamiento, subordinación y exclusión de la mujer de las actividades ajenas a las domésticas.

La lucha a favor del reconocimiento de los derechos femeninos, realizada por los grupos y organizaciones públicas y privadas, ha logrado la expedición de disposiciones legales que tienen como fin la eliminación de todo acto o conducta discriminatoria hacia la mujer. En todas las legislaciones de los países occidentales, y en algunos de Asia y Africa, los derechos de

la mujer han tenido expresión legal. Sin embargo, el reconocimiento jurídico de su igualdad no ha sido suficiente para erradicar los prejuicios y conseguir la aceptación de la nueva postura que se reclama para la mujer.

En este trabajo, la problemática social femenina es abordada mediante el examen y crítica de los argumentos que se han aducido para pretender justificar la posición de inferioridad de la mujer. Así, se hace un análisis de las diferencias físicas y psicológicas existentes entre los sexos, destacándose las capacidades y aptitudes femeninas.

Se procede, posteriormente, a revisar la evolución histórica de su condición familiar y social, especialmente en lo relativo a la educación y a su participación política. De ello, puede inferirse la escasa injerencia femenina en las actividades públicas y la falta de representatividad de la mujer en la toma de decisiones políticas que como integrante del grupo social, igualmente le afectan.

La actividad laboral desarrollada por las mujeres en México, dentro de los distintos sectores de la producción, y los problemas económicos y jurídicos que derivan de la prestación de sus servicios, son expuestos a continuación, para arribar finalmente, a las disposiciones jurídicas que, a nivel nacional e internacional, se han expedido en México para regular el trabajo femenino. También se hace referencia a los ordenamientos legales que, en China, Francia y Estados Unidos de Norteamérica se han emitido al respecto.

La breve reseña hecha sobre la situación de la mujer en los referidos países, evidencia que, no obstante el distinto nivel de

desarrollo existente entre ellos, los problemas que enfrenta son los mismos en mayor o menor grado.

En la investigación realizada se han consultado las ideas, conceptos e hipótesis de destacados autores sobre la materia. El mérito de este trabajo, si es que lo tiene, es la conjunción de las conclusiones obtenidas en un documento que permite apreciar la condición social y jurídica de la mujer trabajadora en México, en ciertas áreas de la producción.

El desarrollo alcanzado por los seres humanos en la proximidad del siglo XXI no ha sido integral. El aspecto humanístico no ha evolucionado paralelamente al avance científico y tecnológico. Así lo demuestran los distintos actos de discriminación sufridos por algunos grupos e individuos, entre los que se encuentra la mayoría de las mujeres. Es de esperar que en el siglo venidero el principio de igualdad devenga una efectiva realidad para que, hombres y mujeres en actitud recíproca de respeto, construyamos un mundo mejor.

CAPITULO I

I.	LA MUJER.....	1
1.	Naturaleza femenina.....	12
1.1	Aspecto biológico.....	12
1.2	Aspecto psicológico.....	20

I. LA MUJER.

"...los grandes cambios sociales son imposibles sin el fermento femenino".

CARLOS MARX.

"Las mujeres constituyen la mitad de la sociedad. Si las mujeres no se liberan, entonces la sociedad no es libre"

HO CHI MINH.

En torno a la mujer se han construido infinidad de pensamientos y reflexiones que tratan de desentrañar su naturaleza y su función social. La mayoría de las veces estas teorías y explicaciones no son sino el reflejo de la conciencia social condicionada por una estructura patriarcal adoptada por la propia sociedad. El patriarcado, como es bien sabido, toma como premisa fundamental una pretendida superioridad masculina.

La conciencia social, induce a la reproducción dentro de las conciencias individuales de las pautas de conducta que se consideran apropiadas para todos los miembros del grupo, hombres y mujeres, de tal manera que terminan por ser aceptadas con el carácter de verdades científicas aun cuando su confirmación como principios de validez universal haya sido poco ortodoxa y, por ende, discutible.

En principio, cabe hacer la distinción entre los conceptos "sexo" y "género" utilizados para referirse a la diversa naturaleza de hombres y mujeres. Lo sexual se relaciona con el aspecto biológico: se es hombre o se es mujer de acuerdo a ciertas características, principalmente físicas, que los seres humanos

presentan desde que nacen. En cambio, el género es un concepto cultural que define lo masculino y lo femenino.

La distinción entre "hombre" y "mujer", por una parte, y entre lo "masculino" y lo "femenino" no es idéntica. La primera alude al sexo, es decir, a las diferencias biológicas entre varón y hembra determinadas por los órganos genitales y la función específica de cada uno en la procreación. La segunda, relativa al género, es un producto cultural que varía según el tiempo y el lugar. La masculinidad o la femineidad no son siempre cualidades aparejadas al sexo correspondiente, hay hombres "afeminados" y mujeres "hombrunas".

"El rol del género es el de definir el conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Es la estructura social la que presenta la serie de funciones para el hombre y la mujer como propias o "naturales" de sus respectivos géneros. En los distintos estratos de cada cultura se halla rígidamente planteado lo que se espera de la femineidad o de la masculinidad de la niña o del niño".

(1)

Una demostración del carácter sociocultural de la conducta humana la constituyen los diferentes roles y posiciones que hombres y mujeres han asumido a través del tiempo en las distintas sociedades: los amaneramientos de la aristocracia masculina en la Francia del siglo XVIII, o el matriarcado imperante en algunos pueblos primitivos que confiere a la mujer el ejercicio del poder y la toma de decisiones, son ejemplos contundentes de este aserto.

La diferenciación y jerarquización cultural de los géneros ha creado el ámbito de lo "eterno femenino", de la llamada "esfera de

las mujeres", como si se tratara de un mundo aparte determinado por una diferencia biológica que hace abstracción de otros caracteres de la personalidad. Esta postura coloca a la mujer en una categoría de simple instrumento reproductivo necesario para la consecución de los objetivos y fines masculinos que son tomados como los de la sociedad en general.

La ubicación de la mujer como medio para acceder a un fin la desvaloriza como ser pensante y racional y justifica su posición secundaria en la organización y funcionamiento de la sociedad.

Es un hecho incuestionable que la vida de hombres y mujeres, a través de la historia, se ha desarrollado distintamente no obstante que han compartido la misma realidad. Un análisis objetivo sobre la mujer y su condición debe tener en cuenta que no es un ser genérico y abstracto sino que existe en un momento histórico preciso, con condiciones económicas, sociales, culturales y políticas específicas que influyen en su naturaleza y modo de ser.

La sociedad es una totalidad compuesta de hombres y mujeres que realizan actividades igualmente valiosas y que persiguen idénticos objetivos: la armonía, la paz y el orden sociales que garanticen, dentro de un clima de bienestar y seguridad, la supervivencia del grupo y las condiciones necesarias para el desarrollo integral de los individuos que lo conforman.

La paz y la armonía sólo pueden alcanzarse cuando existe un equilibrio entre los elementos integrantes de la totalidad social y supone la igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida comunitaria. No pueden negarse las evidentes diferencias físicas y psicológicas que se dan entre los sexos pero es indispensable

reconocer la misma importancia a los papeles que desempeñan dentro del contexto social. El problema surge al definir cuáles son los ámbitos de actividad e injerencia en el quehacer social para cada individuo, mismos que deben determinarse con base en aspectos subjetivos y no como tradicionalmente se ha hecho, según la pertenencia a uno u otro sexo.

Simone de Beauvoir, en su obra "El Segundo Sexo" expresa: "La mujer siempre ha sido, si no esclava del hombre, al menos su vasalla; los dos sexos no han compartido nunca el mundo por partes iguales, y todavía hoy aunque su condición está evolucionando, la mujer padece de muchas desventajas. En casi ningún país su estatuto legal es idéntico al del hombre, y a menudo la deja en una situación muy desfavorable. Aunque le sean reconocidos ciertos derechos abstractamente, una larga costumbre impide que encuentren una expresión concreta en las costumbres". (2)

En efecto, durante milenios, las mujeres han ocupado un lugar secundario dentro de la estructura social a pesar de que cuantitativamente su número es casi igual, y a veces mayor, al de los hombres y su desempeño durante etapas cruciales de la humanidad ha sido destacado. Sin embargo, su estatus no ha variado y su condición femenina ha sido motivo de restricción de derechos y de libertades.

El concepto de "mujer" curiosamente casi siempre ha sido definido por varones y refleja una serie de mitos, teorías y prejuicios que intentan desentrañar la profunda esencia femenina.

Numerosos han sido los personajes femeninos, reales o ficticios, a través de los cuales se ha buscado una explicación a la

aparentemente inextricable naturaleza femenina que se toma como justificación del dominio masculino sobre la mujer.

En el Antiguo Testamento se relata la condena del Creador hacia la pareja humana: al hombre a proveer a su sustento por medio del trabajo durante todos los días de su vida; a la mujer, a parir con dolor a sus hijos y a quedar sujeta a la voluntad del marido a quien señala como su señor. A la dependencia femenina, derivada del hecho de haber sido creada de una parte del varón, se suma el fenómeno de la posesión y dominio decretados por Dios, de los cuales no es posible liberarse: "La figura exacta de la esclavitud. El mito de Eva es el relato de la esclavitud como castigo divino". (3)

Si bien del propio relato se desprende la notoria debilidad de carácter de Adán, frente a la presión de Eva a la desobediencia, la supuesta disposición femenina a transgredir las normas hace indispensable la tutoría ejercida por el varón sobre tan veleidosa conducta que requiere una severa y rígida conducción que puede llegar, incluso, a la violencia para proteger a la mujer de las nocivas consecuencias de su propio comportamiento.

La Odisea presenta el relato de Penélope, esposa de Ulises, el héroe de la guerra de Troya: veinte años ausente del hogar durante los cuales Penélope teje y desteje la mortaja de Laertes, su suegro, en una espera paciente y leal.

Es Penélope el modelo de la esposa fiel y abnegada, toda una vida a la expectativa, negándose a las experiencias vitales, a la espera del varón. La abnegación, entendida como la renuncia a la propia personalidad independiente, y como cualidad exaltante de la mujer, induce a considerar que la libertad del pensamiento y de la

experiencia le ha sido negada. Su objetivo principal en la vida debe ser el existir sólo en razón de "otro", éste sí en goce de todos sus derechos y sin restricciones a su libertad para que viva una vida plena de aventuras.

El contraste es rotundo: la experiencia de la realidad total es el ámbito ofrecido al hombre. El "mundo" de la mujer se reduce a las estrechas paredes del hogar: la puerta del conocimiento y la participación activa en el mundo exterior no le corresponden.

Otro mito ancestral creado en torno a la mujer es el relativo a la virginidad. La Biblia y los Evangelios la exaltan en diversos pasajes con referencia a la maternidad a la que se rodea de misterios y ritos mágicos.

La relación sexual, fenómeno biológico natural, ha sido considerada como factor devaluatorio de la mujer cuando no ha seguido los cauces que la sociedad patriarcal ha establecido para garantizar al hombre la posesión absoluta del cuerpo femenino.

"Confundido con creencias religiosas y establecido en actitudes culturales, el mito de la virginidad es una especie de garantía a priori de primera pertenencia. Revela la transacción que establece la relación entre un hombre y una mujer, de tal calibre como si se tratara de adquirir un producto...el sello de garantía que se solicita en las sociedades y en los estratos tradicionales, es el correspondiente a la virginidad. Sin ese sello, pareciera que la mercancía pierde su valor original, se ha desgastado, tiene un defecto, su precio ha disminuído o se ha convertido del todo en indeseable". (4)

La virginidad, por lo tanto, se constituye en un factor que asegura el no uso del cuerpo femenino para exponerlo a una cruda operación mercantil, y deja de ser lo que en realidad es, una situación de orden orgánico que de ninguna manera afecta la naturaleza femenina. Si bien el recato y la pureza son valores de importancia, éstos no deben sustentarse en la existencia o no de un aspecto biológico sino en la autenticidad de una conducta moral.

No obstante que la pérdida de la virginidad implica el posible advenimiento de un hijo y el surgimiento de una gran responsabilidad, debe dejarse a la mujer la libertad de decidir cómo y cuándo ocurra y no ser producto de una imposición de voluntades ajenas a la suya.

El mito de la virginidad tiene su consagración en la figura de María, Madre de Dios, cuyo modelo de pureza, abnegación y sacrificio ha servido de fundamento a la sujeción del sexo femenino en la sociedad patriarcal. La religión, los usos sociales e incluso las normas jurídicas de varios pueblos han reforzado este esquema que aparta a las mujeres de su ciclo vital natural y deforma el acto sublime de la maternidad deseada y comprometida.

Beatriz y Dulcinea, personajes literarios, son expresión del idealismo que, de manera paradójica, también envuelve a la figura de la mujer, quizá como un contrapeso a la sujeción en la que se le había mantenido, para mitigar o disfrazar la injusticia que soportaba. Ambos personajes resumen los sueños y aspiraciones masculinos sobre lo que, a su juicio, deben ser las mujeres. Se trata de mujeres perfectas, tanto desde el punto de vista físico como

espiritual, a las que se las coloca sobre pedestales, más allá de la grosera realidad objetiva.

La idealización de la mujer equivale, al final de cuentas, a su negación sutil. Es la desfiguración de la mujer real, con virtudes y defectos, que del mismo modo se dan entre los varones.

Los mitos encasillan a los seres y a las cosas; pretenden definirlos en razón de ciertos atributos o características, lo que les confiere inverosimilitud. Todo el universo es cambiante y quizá la libertad sea el concepto siempre válido ya que entraña la posibilidad de que seres y situaciones sean cambiados, de manera racional o casuística.

Al lado de los mitos, se han expresado ideas y teorías que conceptualizan a la mujer, no en función de sí misma sino a través de una esencia masculino-humana, es decir, tomando como elemento base de la comparación al varón, en relación al cual la mujer aparece como una degradación ontológica que es determinada principalmente desde un punto de vista biológico-sexual. La estructura biológica y la dinámica del proceso reproductivo se interpretan como la oposición de lo pasivo frente a lo activo, de recepción frente a la creación.

Aristóteles expresa que "la hembra es hembra en virtud de cierta falta de cualidades" y que "el macho es por naturaleza superior y la hembra inferior". (5) Por su parte, Santo Tomás decreta que la mujer es "hombre frustrado", un ser "ocasional". "La mujer, el ser relativo..." escribe Michelet y Freud la describe como un "macho castrado", es decir, un ser privado del atributo masculino.

"La fragilidad del cuerpo femenino en contraste con la fuerza física del masculino, el "temperamento", la sensibilidad de la

mujer frente a la racionalidad y agresividad del hombre, el poder de gestación frente al de la inseminación, es todo ello visto como una diferencia esencial que, en definitiva, parecería revelar la sujeción fatal de la mujer a la necesidad de la naturaleza, en oposición a la libertad que caracteriza al sexo masculino y, por ende, a la humanidad plenamente realizada en el varón y escasamente participada a la mujer". (6)

Es, por tanto, el aspecto biológico-sexual el factor con el que se ha pretendido explicar el papel de subordinación, considerado como natural, de la mujer frente al varón. La idea de un destino femenino fundado en un aspecto anatómico en el que el concepto de "hembra" se sobrepone al de "mujer", enraiza a ésta en la naturaleza y la confina dentro de los límites del sexo. La mujer, entonces, es concebida como objeto sexual, madre abnegada, ser incapaz de decidir y de razonar cuyo ámbito de acción es el hogar en el que se dedica al cuidado de los hijos y del compañero. La familia es, consecuentemente, el objetivo principal y único de su existencia: en ella se desenvuelve como hija, como esposa y como madre, en forma sucesiva y predeterminada desde su nacimiento.

El examen histórico de la relación hombre-mujer muestra que siempre ha habido una oposición sorda o franca, oculta o abierta, a veces pasiva o activa, entre ambos sexos. Hombres y mujeres se han enfrentado durante siglos, aun cuando han existido períodos más o menos largos de tregua. Sin embargo, todavía no se ha llegado a una situación de equilibrio que garantice una igualdad entre los mismos.

La religión, la mitología, la leyenda y la historia relatan hechos en los que la pareja convive entre luchas, treguas y aceptación de preminencia de uno sobre otro.

Desde Adán y Eva ha abundado las parejas célebres en las que los juegos de poder se suceden y dan origen a fantasías y mitos sobre la naturaleza femenina. Así las Furias, las Erinyas, Asías y Parcas, terrible grupo relacionado con la muerte, la desesperanza y la venganza redentora de las mujeres que, en el correr de los tiempos, había caído en la dominación masculina.

Lejos están los tiempos referidos por Herodoto sobre la vida en Egipto, en el que "todo está invertido" entre los sexos: las mujeres proveían los asuntos fuera del hogar y los hombres hacían el trabajo doméstico. En este mismo orden de ideas, Diódoro llega a relatar: "Las mujeres desempeñaban todas las magistraturas y cargos públicos. Los hombres tenían a su cargo el trabajo doméstico, como entre nosotros las mujeres, y vivían sometidos a la voluntad de sus esposas. No se les permitía servir militarmente, ni el acceso al gobierno ni a cargos públicos que pudieran infundirles mayor decisión induciéndoles a oponerse a las mujeres. Los niños eran entregados, recién nacidos, a los hombres, que los criaban con leche o con otros alimentos, según la edad". (7)

Entre los germanos, la costumbre señalaba el combate que debían librar el pretendiente y la elegida a esposa, que no le seguía hasta ser vencida por él. Famoso es el duelo entre la walkiria Brunhilda y el rey Gunther, en el poema de los Nibelungos.

Jacques Soustelle al escribir sobre la vida cotidiana de los aztecas, señala que: "En la antigüedad, las mujeres habían

ejercido el poder supremo, en Tula por ejemplo, y hasta parece que originalmente, el poder monárquico en México se encuentra en una mujer: Illancueitl. Las mujeres, al menos al principio, transmitían el linaje dinástico; Illancueitl transplantó a México el linaje tolteca de Colhuacan, lo que permitió a la dinastía azteca reclamar para sí la ascendencia prestigiosa de Quetzalcoatl...." (8)

De la exposición anterior puede colegirse que en los albores de las sociedades y de la civilización, las mujeres probablemente usufructuaron el poder en las distintas culturas, pero quedan inciertas las causas de su ulterior relegación: pudo haber sido un golpe de suerte o el empleo de la fuerza que la estructura esquelético-muscular confiere al varón, o bien, el cambio de una civilización basada en la naturaleza a otra más sofisticada como lo fue el patriarcado que durante siglos ha sido el modelo de estructura familiar y social imperante en las distintas culturas y una de cuyas características más notorias ha sido el sojuzgamiento femenino al jefe de la familia o clan, primero, y después extendido de manera general al elemento masculino de la sociedad.

1. Naturaleza femenina.

1.1 Aspecto biológico.

Simone de Beauvoir, en su obra "El Segundo Sexo", examina los conceptos que filósofos y pensadores han emitido sobre la mujer, que toman en consideración, de manera casi exclusiva, el enfoque biológico. En forma simplista identifican a la mujer con un ovario, una matriz y una función reproductora, y la reducen a categoría de "hembra". Mas "los machos y las hembras son dos tipos de individuos que se diferencian en el seno de la especie con vistas a la reproducción, y no es posible definirlos sino correlativamente". (9)

La separación y determinación de los seres humanos en machos y hembras es un hecho contingente, casual, que deriva posiblemente de la existencia de gametas heterogéneas que en virtud del proceso reproductivo darán lugar a sujetos de sexo masculino o femenino. Los últimos adelantos de la ciencia respecto a esta materia, han permitido identificar los elementos que, a través del espermatozoide, determinan el sexo del ser concebido al momento de su unión con el ovario, pero el factor que resuelve en última instancia si el nuevo ser será macho o hembra aún permanece desconocido. La separación de los individuos en machos o hembras, por lo tanto, es un hecho irreductible y contingente y no ha podido ser explicado científicamente todavía, por lo cual todos los seres humanos quedan colocados en un plano de igualdad dentro del mundo de la naturaleza.

El mito platónico hace referencia a la división de los seres humanos en hombres, mujeres y andróginos, cada uno de ellos dotados de dos caras, dos cuerpos y cuatro brazos y piernas. Estos

seres se encontraban unidos por el cuello y fueron hendidos en dos transformándose en dos seres separados pero incompletos que desde ese día buscan a su mitad complementaria. Los dioses decidieron que a través del acoplamiento de las dos mitades distintas se crearan los seres humanos.

El carácter accidental de la sexualidad también se plantea por Santo Tomás al describir a la mujer como un ser "ocasional".

Durante mucho tiempo se ignoró el papel de cada uno de los sexos en el fenómeno de la procreación. En las sociedades primitivas la concepción era considerada como resultado de la filtración de gérmenes vivientes en el seno materno con exclusión de cualquier participación del macho. Al advenimiento del patriarcado el varón reclamó su intervención como creador y se consideró que la madre sólo llevaba y enriquecía el semen viviente proporcionado por el hombre.

Aristóteles, por su parte, expresa que la mujer provee únicamente una materia pasiva, en tanto que el principio macho es fuerza, actividad y vida. Hipócrates distingue una simiente débil o hembra y una simiente fuerte o macho.

La concepción sobre la pasividad de la mujer en el proceso de la creación y gestación rigió durante toda la Edad Media hasta parte de la Edad Moderna. Observaciones posteriores comprobaron la necesidad de la fusión del espermatozoide con el ovario para dar origen a la vida humana y se descartó la creencia de que la mujer se limitaba a enriquecer un principio viviente activo y ya perfectamente construido.

A pesar de los novedosos descubrimientos científicos sobre el proceso reproductivo, numerosos pensadores continuaron afirmando

la pasividad de la función femenina en el mismo. Hegel, destacado filósofo alemán, afirma la naturaleza diversa de los sexos: una activa, perteneciente al macho y otra pasiva, que corresponde a la hembra. "A causa de esa diferenciación el hombre es así el principio activo, en tanto que la mujer es el principio pasivo, porque permanece en su unidad no desarrollada". (10)

Frente a estas ideas que enfatizan la inferioridad biológica de la mujer se han opuesto argumentos que tienen sustento en serias investigaciones científicas.

"La forma humana básica es la hembra y la masculinidad surge como algo "añadido". (11) Distintas pruebas efectuadas sobre animales de laboratorio han demostrado que éstos comienzan su vida genéticamente como hembras. La presencia posterior del cromosoma Y, que se une al X existente, provoca de alguna manera que la gónada del embrión produzca hormonas que determinan su desarrollo como macho.

"El papel de la hormona del varón es doble: su presencia asegura el desarrollo de las estructuras propias del varón, pero también es necesaria para impedir el de las estructuras propias de la hembra, que pueden desarrollarse de forma autónoma. Para que un embrión se desarrolle como hembra no es necesario que sus gónadas produzcan hormonas de hembra. La diferenciación normal del sexo depende tan sólo de la presencia o ausencia de la hormona del varón".

(12)

Este descubrimiento echa por tierra la teoría freudiana de que la mujer es un "varón castrado". Puede afirmarse que el sexo básico es el femenino a partir del cual, por un proceso todavía no aclarado, un embrión se desarrolla como macho y no como hembra.

El estudio biológico de la diferenciación sexual entre hombre y mujer muestra que ambos tienen la misma constitución corporal, en sentido lato, y que las diferencias anatómicas son más bien aparentes que reales: órganos equivalentes a los órganos sexuales específicos de cada género existen en uno y otro sexo. Tanto el hombre como la mujer producen hormonas masculinas y femeninas y las cantidades de ellas en cada individuo son variables. Su función principal es la de asegurar que el cuerpo se desarrolle de acuerdo con su sexo cromosómico para que pueda realizar la reproducción. Además, influyen en él otras características biológicas como las relativas al peso, a la estatura y a la fuerza que sin embargo pueden ser modificadas por factores socio-ambientales o étnicos.

La alimentación, elemento determinante del desarrollo físico y mental, incide fuertemente en el peso y la estatura y es un hecho patente que, en ciertas sociedades, se alimenta mejor al varón que a la mujer.

En Nigeria, dentro del continente africano, la doctora británica Silvia Watkins observó: "Si la comida escasea se les da a los niños lo poco que haya, y se deja a las niñas morir de hambre. No era raro ver familias en las que las niñas padecían grave "kwashiorkor" (enfermedad producida por falta de proteínas) mientras que el hijo y heredero estaba sano y fuerte". (13)

Margaret Mead, en sus trabajos sobre la tribu de los Mundugumor, describe a las mujeres que eran tan altas como los hombres, y disponían de toda la comida que desearan, incluso antes de abastecer a los hombres.

Geoffrey Gover, al estudiar a los habitantes de Bali y Angkooor en 1936, notó el mesomorfismo presentado por hombres y mujeres; hombros y pechos anchos, extremidades musculosas y poca grasa subcutánea, que eran comunes a ambos sexos e impedían una diferenciación anatómica notable.

Las diferencias, entonces, entre los somatipos (apariencia externa del cuerpo) dependen de varios factores, tanto genéticos como culturales, por lo que no son exclusivamente atribuibles a los cromosomas que determinan el sexo. A mayor abundamiento, el cromosoma Y, presente en los varones, tiene su lado negativo y es el responsable de varias desventajas para el sexo masculino. Una lista de setenta y dos enfermedades originadas totalmente o en gran medida por los genes relacionados con el sexo, mencionada en el libro "La Superioridad de las Mujeres" de Askey Montagu, muestra que la mayoría de ellas afecta principalmente a los varones. "La mitad de ellas, más o menos, son graves, y entre éstas se incluyen la hemofilia (falla del mecanismo de coagulación de la sangre), la estenosis mitral (una deformación del corazón) y algunos tipos de deficiencias mentales".

(14)

En relación a la mortalidad, ésta es más acusada en los varones en las distintas etapas de la vida. Se producen más abortos de fetos masculinos; la tasa de mortandad en el primer año de vida alcanza un porcentaje elevada en los niños (54%) y se mantiene constante en los distintos ciclos vitales; la esperanza de vida para los hombres es menor que para las mujeres y son más propensos a ciertos riesgos originados por los genes mutantes relacionados con el sexo.

Aún no han podido ser determinadas claramente estas causas de vulnerabilidad y se atribuyen, superficialmente, al modo de vida distinto entre hombres y mujeres. Sin embargo, la mujer moderna asume actividades paralelas a las masculinas, a las que se suman los trabajos domésticos, enfrentándose igualmente a los riesgos provocados por el estilo de vida.

Estudios genéticos serios han señalado la posibilidad de que la mayor vulnerabilidad masculina tenga una clara base bioquímica directamente relacionada con la diversa composición cromosomática de los sexos, con lo que la pretendida debilidad femenina no es más que una idea arraigada sin un fundamento real.

El establecimiento de las leyes de la herencia por Mendel afirmó la transmisión de los caracteres hereditarios tanto por parte de la madre como del padre. Este descubrimiento desechó finalmente la idea de la desigual participación de hombre y mujer en el fenómeno reproductivo y acentuó el papel femenino en la creación y formación del nuevo ser.

De siempre se ha considerado que la maternidad es el destino femenino por excelencia. El tener hijos constituye su misión más importante y el hecho de engendrarlos, darlos a luz y formarlos se presenta como la culminación de su objetivo vital y la confirmación de su femineidad.

Bruno Bettelheim escribió en 1965: "Debemos partir de la comprensión de que, aunque las mujeres desean ser buenas científicas o ingenieros, primordialmente desean ser femineas compañeras del hombre y madres". (15)

A la luz de estos conceptos la esterilidad se convierte en un factor de negación a la femineidad. Desde las sociedades primitivas, la incapacidad para engendrar se convertía en una fuente de oprobio para quien la sufría. Para vencerla se acudía a ritos mágicos de todo tipo: desde sentarse sobre piedras fecundantes, o sumergirse en aguas milagrosas, o ingerir ciertas plantas o acudir a la ayuda del brujo, todo con el objeto de producir el deseado embarazo.

En la actualidad, sigue pensándose que tener hijos es el quehacer que permite la realización femenil madura: en una mujer, "su diseño somático abriga un "espacio interior" destinado a dar a luz a la progenie de los hombre elegidos y con él, el compromiso biológico, psicológico y ético para cuidar de la infancia humana". (16) Incluso se ha llegado a pensar que de la aceptación altruísta de la mujer respecto de su destino biológico depende el advenimiento de un mundo feliz: "La mujer es nutrimento...la anatomía determina la vida de la mujer...cuando las mujeres se desarrollen sin temer sus funciones biológicas y sin subversión por parte de la doctrina feminista y, en consecuencia, lleguen a la maternidad con un sentimiento de realización y un sentimiento altruísta, habremos alcanzado la meta de una vida buena y un mundo seguro en el cual vivirla." (17)

De lo anteriormente expuesto, puede concluirse que la sexualidad ha sido, tradicionalmente, el parámetro utilizado para definir la condición femenina. El factor biológico es el único elemento sobre el cual se ha pretendido construir la naturaleza de la mujer haciendo exclusión de otros aspectos tanto o más importantes

que aquél, como lo son el intelectual y el emotivo que, conjuntamente con el primero conforman la individualidad humana, en ambos sexos.

1.2 Aspecto psicológico.

La división del género humano basada en las diferencias sexuales tiene resonancia en ciertas formulaciones psicológicas que adjudican a cada uno de los sexos características emocionales e intelectuales diversas: se afirma que los hombres son activos y las mujeres intuitivas; a los hombres les interesan los objetos y las ideas, y a las mujeres, la gente y los sentimientos; el hombre es analítico y la mujer sintetiza, en fin se ha creado un patrón esquemático, al cual se unen el pensamiento y la conducta, que asigna diferentes obligaciones y estilos de vida a hombres y mujeres, tomando en consideración sus distintas capacidades físicas y sus diversas aptitudes morales e intelectuales.

Debe cuestionarse si las diferencias sociales y de comportamiento entre ambos sexos son motivadas por las características biológicas naturales. Las pruebas psicológicas aplicadas a hombres y mujeres han demostrado que, tanto unos como otras, se comportan, piensan y sienten de manera genérica distinta pero también habría que demostrar que el sujeto al cual se le aplica la prueba no responde a ella condicionado por el papel que la sociedad y la cultura le ha impuesto a partir de la determinación de su sexo.

La psicología, al tratar de explicar la conducta femenina, lo ha hecho dentro del marco de un androcentrismo cultural que toma la conducta del hombre como la norma de lo que es y debe ser la conducta humana en general; inevitablemente, la aplicación de este parámetro a la conducta femenina arroja resultados desfavorables a las mujeres al presentarse diferente o deficiente en ciertos

aspectos, y calificándosele, en consecuencia, como inferior. "La psicología no tiene nada que decir acerca de la verdadera naturaleza de las mujeres, de lo que ellas necesitan, de lo que desean, sencillamente porque la psicología no lo sabe". (18)

El análisis somero de la evolución del pensamiento y actitud de las mujeres, en las distintas etapas históricas, puede demostrar que antiguos mitos y suposiciones respecto del carácter pasivo y dócil de la mujer carecen de validez. En aras de un falso paternalismo se han tomado como verdades para justificar su posición subordinada dentro de la estructura social. Sin embargo, una visión retrospectiva de los acontecimientos históricos evidencia la participación relevante que ha tenido en los sucesos trascendentales para la sociedad, tales como descubrimientos científicos y revoluciones, por ejemplo, en los cuales su actitud no ha encajado dentro de los moldes de comportamiento que se consideran inherentes a su naturaleza.

Las diferencias de personalidad que existen entre ambos sexos ha sido motivo de estudio por parte de algunos científicos desde hace tiempo. Lewis M. Terman y Catherine Cox Miles, en su obra "Sexo y Personalidad" (1936) tratan de determinar de manera científica los modelos de masculinidad y de femineidad impuestos por la sociedad. Al efecto, elaboraron algunos "tests" de cuya aplicación derivaron que las cualidades masculinas básicas son "la propensión a la extroversión, a ser agresivo, aventurero y emprendedor; la tendencia al desafío y la autoafirmación" en tanto que los rasgos

sobresalientes del carácter femenino son "la propensión a la comprensión activa, a la introversión, al impulso maternal y los sentimientos cariñosos; el interés por los asuntos domésticos". (19)

Las conclusiones resultantes de los "tests" citados fueron en el sentido de que cada sexo posee un temperamento específico, sin que pueda colegirse que existe un determinismo biológico fehaciente. Subsiste la duda sobre si la diferencia de temperamentos es debida a la biología o a la cultura.

Los patrones de conducta respecto a los ideales de masculinidad y femineidad son aprendidos en el seno de la familia y de la sociedad. Es notoria la ambivalencia en las preferencias conductuales de los niños y niñas en los primeros años de vida, misma que va desapareciendo de acuerdo a la edad, a la educación, al cociente intelectual y a la clase social de cada individuo, lo que constituye un claro indicador de la importante influencia cultural en la asignación de roles para cada sexo.

Estudios antropológicos serios han descrito las actitudes de los miembros de grupos sociales diversos en los que se observó una inversión de los patrones de conducta que se suponen propios para cada sexo, y también, en otros casos, una inclinación hacia el comportamiento femenino o hacia el masculino, como por ejemplo entre los integrantes de la tribu "tchambuli". Dentro de este grupo, las mujeres son agresivas, prácticas y mandonas, mientras que los hombres adultos son "coquetos, recelosos los unos con los otros, interesados por el arte, el teatro y las pequeñas murmuraciones o cotilleos. Predominan en ellos los sentimientos de haber sido ofendidos...el malhumor de aquellos que se sienten débiles o

aislados. Los hombres lucen bellos adornos (las mujeres no llevan adornos y se afeitan la cabeza), hacen la compra, tallan, pintan y bailan". (20)

Conclusiones similares han sido obtenidas de investigaciones realizadas sobre otros grupos sociales lo que conduce a considerar la suma importancia del entorno cultural en las actitudes y conducta de los individuos.

La crianza de los niños desempeña un papel fundamental en la formación de conductas. El proceso socializador de los menores, influido por los aspectos económicos específicos de cada sociedad, es llevado a cabo por los padres de modo diferenciado según se trate de los niños o de las niñas. Estudios sobre la crianza de los niños en varias culturas, señalan que existe una transmisión de los modelos conductuales aceptados por la comunidad, mismos que varían de un pueblo a otro. Coincidentemente, en la mayoría de las sociedades se dan prácticas encaminadas a conseguir que los varones sean independientes, agresivos y a alentar sus logros, en tanto que a las mujeres se las educa para que sean dedicadas, obedientes y responsables.

La personalidad tradicional de las mujeres, en sus aspectos de sumisión y sojuzgamiento, se debe, en mucho, a la situación que tienen como grupo discriminado, al haber sido privadas de derechos y libertades que la sociedad sólo ha reconocido a los hombres. Igual condición se observa en otros grupos minoritarios, integrados por hombres y mujeres, cuyas personalidades se ven afectadas por la prejuiciosa situación social que viven, como acontece a los negros y judíos, por ejemplo.

Puede deducirse, por ende, que las diferencias de personalidad y conducta entre los sexos, son debidas en gran parte al proceso de socialización existente en cada sociedad, aun cuando la biología indica la dirección de las diferencias.

Se ha atribuido, también, una menor inteligencia a la mujer en comparación a la del varón. Esta suposición toma como base la dimensión más reducida del cerebro femenino. Sin embargo, no ha sido demostrada la correlación entre la circunferencia cerebral y craneal y la inteligencia; aquélla corresponde al tamaño general del cuerpo humano y siendo, por lo general, más pequeña la mujer que el hombre, en proporción su cerebro también lo es.

Pruebas tendientes a establecer los coeficientes de inteligencia de los individuos en diferentes etapas de la vida, indican que las niñas obtienen mayor puntuación en los primeros seis años y que los varones la obtienen después, a partir de la pubertad para seguir ascendiendo, de manera constante, lo que no acontece con las mujeres. A este respecto, puede argumentarse que quizás este hecho obedezca a la escasa oportunidad que la sociedad ha otorgado, hasta hace algún tiempo, a la participación femenina en tareas o actividades ajenas a las que tradicionalmente le han sido asignadas y que no requieren mayor esfuerzo intelectual.

La inteligencia puede manifestarse en distintas capacidades: verbal, numérica, espacial, analítica y creativa.

En relación a la primera, se considera que en la infancia las niñas son superiores a los niños. Aprenden a hablar y a leer más tempranamente y en fluidez verbal y uso del lenguaje son notoriamente mejores.

En capacidad numérica no aparecen diferencias serias entre ambos sexos, durante los primeros años, pero posteriormente se revela una superioridad masculina numérico-aritmética, aunque en cálculo predominan las mujeres.

La orientación y concepción espacial, entre hombres y mujeres, también presenta divergencias: los varones resaltan el denominado "espacio exterior" y las mujeres, el "espacio interior". Es decir, en la apreciación o configuración de escenas el énfasis es puesto de manera diversa: la altura, el derrumbamiento, el movimiento intenso son percibidos por los hombres, en tanto que las mujeres aprecian interiores estáticos, tranquilos y sencillos. Esta distinta percepción tiene su origen, de acuerdo a los psicoanalistas, en las diferencias anatómicas entre los sexos: la matriz (interna) y el pene (externo) que moldea su orientación del espacio exterior a sus propios cuerpos y crea la diferente percepción del mundo externo.

En cuanto a la creatividad, ésta aparece en los dos sexos pero con diferentes manifestaciones: las mujeres sobresalen en la apreciación estética de la música y de las bellas artes en general, y los varones en lo relativo a la invención o mejoramiento de máquinas y aparatos, lo que puede ser relacionado con la capacidad de análisis.

El coeficiente intelectual (C.I.) obtenido por medio de ciertas pruebas es distinto del rendimiento intelectual en la práctica. Es verdad conocida que, por lo general, las mujeres son mejores estudiantes y consiguen logros y resultados escolares superiores a los de los varones. No obstante, esta alta calificación demostrada en los años de estudio no se refleja en la vida o nivel

profesional alcanzado posteriormente. Podría atribuirse esta situación a factores externos que repercuten en una posible continuación de las actividades extradomésticas o bien que la limitan.

"El rendimiento de la mujer por debajo de sus posibilidades suele comenzar en la pubertad, mientras que el del hombre (menos frecuente) comienza normalmente antes. El descenso en el rendimiento de las chicas se produce en el momento en que se acelera la diferenciación hormonal entre los sexos, pero este momento es el mismo en el que a cada sexo se le inicia en importantes aspectos de su papel de adulto; en el caso del hombre se hace especial hincapié en el rendimiento; en el de la mujer, en la conformidad". (21)

El destino que, tradicionalmente, se depara a las mujeres y que es difundido en los círculos familiar y social, determina su posición frente al trabajo y al matrimonio. La realización de una carrera profesional deviene un objetivo secundario en relación a la ambición de casarse y formar un hogar.

La conformidad y la domesticidad inculcadas, afectan el rendimiento académico de la mayoría de las mujeres. El conflicto entre los papeles hogareño e intelectual frenan los posibles logros profesionales que pudieran alcanzarse.

Otra correlación interesante, en cuanto al desarrollo intelectual, es la que se ha percibido respecto al tipo de identificación que niñas y niños tienen con el progenitor del sexo opuesto: tanto en los muchachos como en las muchachas la identificación con la madre y el padre, respectivamente, va unida a un alto grado de rendimiento intelectual. "La mayor parte de los

tests sobre masculinidad-femineidad, como el creado por Terman y Miles, indican que los hombres más inteligentes obtienen una puntuación más elevada en femineidad y más baja en masculinidad, en relación con sus compañeros menos inteligentes. Las mujeres más inteligentes obtienen una puntuación elevada en masculinidad, pero al mismo tiempo, también la obtienen en femineidad (sic)...Este tipo de "femineidad" de los hombres y "masculinidad" de las mujeres no se refiere a la sexualidad de los individuos, sino a la medida en que comparten los intereses y actividades del otro sexo". (22)

Estos resultados anulan la idea de una inteligencia mayor o menor de los individuos deparada biológicamente por el sexo, y afirma su complementariedad y la igualdad de posibilidades de desarrollo intelectual para hombres y mujeres. Las variaciones dependerán de su distinta dotación individual y de las diversas circunstancias socioculturales en las que se desenvuelvan.

Parsons escribe: "Algunos hechos principales que Freud interpretó como manifestaciones de bisexualidad congénita (rasgos innatos) pueden explicarse porque el hecho de que la categorización de los seres humanos en dos sexos está biológicamente establecida, pero en lo psicológico el niño debe aprenderla". (23)

Sigmund Freud postula que la conducta humana descansa, principalmente, en una dinámica interior determinada en la infancia y fijada en los órganos sexuales. En su teoría existen tres elementos fundamentales que provocan el diferente desarrollo de la sexualidad en los hombres y mujeres: la exterioridad de los órganos sexuales del varón, el estar la mujer destinada a la maternidad y la estructura familiar. Infundadamente supone la envidia femenina respecto al pene

masculino que, según su tesis, es percibido como una carencia por la que la mujer se presume inferior, y le conduce al deseo de tener un hijo. Tanto su sexualidad como su personalidad son respuestas a ese sentimiento de falta y adquiere su femineidad como una compensación. En su opinión, el impulso sexual y la energía de la libido femeninos son débiles por lo que el coito se presenta a las mujeres como una especie de deber masoquista que induce su pasividad. De este modo, su sexualidad está ligada, no al placer o a la liberación de la tensión sexual como en el varón, sino al desarrollo de su femineidad confirmada con la maternidad.

La teoría freudiana puede ser objetada porque toma como marco de referencia un sistema patriarcal y sólo encaja dentro de una cultura en la que la masculinidad y la femineidad están definidas en cierta forma. Las pruebas provenientes de la antropología indican que el desarrollo de la sexualidad en las sociedades primitivas responde a una gama de valores y normas sociales más que a las formas de los órganos genitales de los cuerpos humanos. En la época de Freud, el papel femenino tenía una baja estimación social, y pocas mujeres lograban algo de reconocido valor social fuera del hogar y la familia. Además, sus asertos no fueron corroborados con estricto rigor metodológico y, por lo tanto, carecen de validez científica. "La experiencia y los instrumentos clínicos son poco menos que inútiles cuando no se les somete a una prueba de consistencia, eficacia, explicabilidad y confiabilidad... para comprender por qué la gente hace lo que hace, los psicólogos deben apartarse de la teoría de la naturaleza causal de la dinámica interna

y prestar más atención al contexto social en que viven los individuos". (24)

Los experimentos de Rosenthal, en 1966, señalan claramente la influencia de las expectativas sociales: las personas son lo que se espera que sean o, al menos, se comportan como se espera que se comporten. Hay un vasto grupo de experimentos psicológicos sociales que muestran en forma gráfica, el inevitable efecto del entorno social: la conducta legítima es la que puede ser predicha a partir de la situación social y no de la historia individual. La personalidad es producto de los contextos sociales en que se mueven las personas, de las expectativas de la conducta que llevarán y de la autoridad que les dice quiénes son y cuál se supone que debe ser su comportamiento.

La pregunta a formularse, entonces, es ¿cómo se caracteriza a las mujeres en nuestra cultura y en la psicología? Se ha afirmado que "son inconstantes, emocionalmente inestables, carentes de una fuerte conciencia o superyó, más débiles, más bien "nutrientes" que productivas, intuitivas más que inteligentes y, si son normales, adaptadas al hogar y a la familia"... "Si conocen su lugar que es su casa, en verdad son criaturas bastante dignas de ser amadas, felices, pueriles y amantes" (25)

El prototipo de mujer, descrito abundantemente en la literatura de todas las épocas, presenta la imagen de un ser superficial sin voluntad propia. Los personajes creados las exhiben como "débiles criaturas, engañadas, mujeres abandonadas entregadas al dolor, esposas ávidas de venganza, seductoras hembras, almas "sin voluntad no comprendidas" y encantadoras jovencitas puras sin personalidad". (26)

Estas descripciones respecto al temperamento femenino no escapan a la influencia de los estereotipos fijados artificialmente por la sociedad para uno y otro sexo y dirigidos a la protección de determinados intereses relacionados, fundamentalmente, con la conservación de los bienes pertenecientes a los linajes establecidos en el patriarcado, y cuya custodia se depara a los varones. De ahí, la posición de subordinación que sufre la mujer y que pretende justificarse sobre factores de naturaleza biológica. Ciertamente, existen diferencias en la estructura genética, morfológica y psicológica entre ambos sexos, pero ello no prueba la supremacía de uno respecto del otro.

Si bien se afirma que los accidentes hormonales pueden ser responsables directos de una mayor inestabilidad emocional de la mujer, presentes sobre todo durante el período premenstrual, todavía no ha podido ser demostrada una clara conexión bioquímica entre ambos fenómenos. Aun dando por cierta esta suposición, ello no es fundamento legítimo para restringir y limitar la conducta y el papel social de las mujeres. Es un hecho cierto que los varones también se encuentran sometidos a graves tensiones, relacionadas con el agitado estilo de vida moderno, pero asimismo provocadas por variaciones cíclicas de carácter emocional que se dan igualmente en el sexo masculino.

Es evidente que, además del control que hormonas y cromosomas desempeñan sobre la conducta, el ser humano dispone de un control adicional: el aprendizaje de actitudes que, aunado a las características biológicas propias de cada sexo, conforman la personalidad humana.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) BASAGLIA, F. *Mujer y Sociedad*. Universidad Autónoma de Puebla. México. 1983. p.113
- (2) BEAUVOIR, Simone de, *El Segundo Sexo*. T.I. *Los Hechos y los Mitos*. Alianza Editorial Mexicana. S.XX, 1989. p.18
- (3) NARANJO, Carmen. *Mitos Culturales de la Mujer, en la Mujer y la Cultura*. Antología/ Ed. SEP SETENTAS, México, 1981. p.14
- (4) NARANJO, Carmen. op. cit.. p.23
- (5) ARISTOTELES, *Política*, 1254 b.
- (6) UNAM. *Tercer Coloquio Nacional de Filosofía. La Naturaleza Femenina*. México, 1985. p.138
- (7) KRISHE, Pablo. *El Enigma del Matriarcado*. Rev. de Occid. Madrid, 1930. p.117
- (8) SOUSTELLE, Jacques. *La Vida Cotidiana de los Aztecas*, F.C.E., México, 1956. pp.184-185
- (9) BEAUVOIR, Simone de. *El Segundo Sexo. Los Hechos y los Mitos*. Tomo I. Alianza Editorial Mexicana, Siglo XXI, México, 1989 p.32
- (10) HEGEL. *Filosofía de la Naturaleza, Tercera Parte, Párrafo 369*
- (11) LEVINE, S. cit por OAKLEY, Ann. *La Mujer Discriminada. Biología y Sociedad*. Editorial Debate, Madrid, 1977 p.24
- (12) *ibidem*, p.25
- (13) *ibidem*, p.33
- (14) *ibidem*, p.35
- (15) cit. por RANDALL, Margaret. *Las Mujeres, Siglo XXI México*, 1989 p.22

- (16) ERIKSON, Erik. Univ. de Harvard, 1964, cit. por RANDALL, Margaret, op. cit. p.33
- (17) RHEINGOLD, Joseph, Esc. de Medicina de Harvard, 1964. cit. por RANDALL, Margaret, op. cit. p.23
- (18) WEINSSTEIN, N. Psychology Constructs the Female: on the Fantasy Life of the Male Psychologists. op. cit. p.92
- (19) OAKLEY, Ann. La Mujer Discriminada. Biología y Sociedad op. cit. pp. 58-59
- (20) Mead, Margaret, cit. por OAKLEY, Ann, op. cit. p.23
- (21) OAKLEY, Ann, op. cit. p.100
- (22) ibidem p.107
- (23) JANEWAY, Elizabeth., El Lugar de la Mujer en el Mundo del Hombre, Edit. Contemporáneos, México, 1973 p.121
- (24) WEISSTEIN, Naomi, cit. por RANDALL, Margaret, op. cit. p.30
- (25) Ibidem, p.35
- (26) KOLONTAY, Alejandra, La Mujer Nueva y la Moral Sexual, Edit. Claridad, México, D.F., 1972 p.14

CAPITULO II

II.	CONDICION SOCIAL FEMENINA.....	33
1.	Estructura familiar.....	36
2.	Educación.....	49
3.	Estatus sociopolítico.....	61
4.	Condición femenina en México.....	70
4.1	La posición familiar de la mujer en México.....	72
4.2	La educación femenina en México.....	79
4.3	La participación sociopolítica femenina en México.....	88

II. CONDICION SOCIAL FEMENINA.

La relación de todo ser humano con la cultura se manifiesta en dos actitudes que ofrecen diferentes enfoques: la primera consiste solamente en participar, en formar parte; la segunda, en destacar, en ser líder. Esta situación desemboca en la existencia de uno o varios grupos dirigentes y muchos otros grupos que son relegados, algunas veces por ineptitud y la más, principalmente, por motivos económicos o sociales.

La mujer, tradicionalmente, ha estado marginada de la cultura debido a su estatus de persona de segunda clase. A pesar de la lucha intensa que ha realizado para lograr su elevación dentro del marco social, los reconocimientos alcanzados han planteado el problema de dilucidar, una vez aceptada su igualdad, frente al hombre, si está preparada para asumir el nuevo rol adquirido por sus propias reivindicaciones.

La sociedad, en nuestros días, ha aceptado el acceso de la mujer a la actividad social en general soslayadamente y relegándola a puestos y a actividades menores o de mínimo esfuerzo. Se le ha encasillado en las denominadas "profesiones femeninas".

La ideología imperante en la mayoría de las sociedades actuales, difundida a través de la educación, las costumbres y los medios masivos de comunicación, sigue ubicándola en la situación tradicional o desempeñando labores secundarias fuera del hogar y, en el peor de los casos, presentándola como un objeto sexual bajo el dominio del varón.

El establecimiento de los roles sexuales de acuerdo a los arquetipos de femineidad y de masculinidad, a los que deben ajustarse

todos los seres nacidos mujeres y nacidos varones, su confusión con los aspectos biológicos y psicológicos de cada individuo, ha sido error común de sexólogos, psicólogos, psicoanalistas, filósofos, políticos, educadores, etc., y ha redundado en la situación de opresión en que se ha desenvuelto la vida de las mujeres a través del tiempo y que, aun cuando atenuada en algunas esferas, continúa afectando a la mayoría de ellas en su condición social.

Al hacer referencia a la "condición de la mujer" se quiere significar el "conjunto de circunstancias (históricas), cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico, en oposición a aquéllas que de manera natural son atribuidas y asignadas a la mujer con base en determinaciones biológicas y congénitas vinculadas fundamentalmente al sexo". (27) La "situación de la mujer", por otra parte, alude a las características específicas dadas por la existencia concreta de cada una de las mujeres, "por la formación económica y social en que se nace, vive y muere, por las relaciones de producción-reproducción, por la pertenencia a determinado grupo social, etc.". (28)

Aquí se tratará lo relativo al género femenino y a su condición histórica, es decir, al ser social genérico, en abstracto, que incluye a todas las mujeres en términos generales sin dejar de reconocer que, afortunadamente para algunas de ellas, las condiciones específicas son diferentes, o sea, su "situación" particular no encaja dentro de los parámetros comunes.

Un análisis somero respecto de la condición femenina dentro de la familia y la sociedad, en los aspectos educativo y

sociopolítico, puede mostrar que la pretendida igualdad entre hombres y mujeres actualmente sigue siendo una utopía.

1. Estructura familiar.

La familia es el núcleo generador y transmisor de los valores, normas y actitudes que orientan la conducta individual y colectiva de los miembros de una sociedad. Se le considera como la base de toda la organización social y puede presentar varias formas estructurales (nuclear, ampliada) y diversas características (monogámica, poligámica, endogámica, exogámica, poliandrica, etc.).

La organización de la familia ha variado a través del tiempo, lo mismo que la organización social. Ambos sistemas han sufrido modificaciones en las formas de relación creadas por el hombre y por su conexión con sucesos ocurridos durante los períodos en los que los antropólogos han dividido la historia de la humanidad: el salvajismo, la barbarie y la civilización. En cada una de estas etapas, la familia ha ido evolucionando y asumiendo una estructura más cerrada hasta derivar en una familia monogámica, fundada en el matrimonio de un hombre con una mujer, con cohabitación exclusiva, lo que constituye el elemento esencial de la institución. Este tipo de familia es el que corresponde al estadio más avanzado de la civilización. En la actualidad, matrimonio y familia son conceptos que, generalmente, van unidos en la mayoría de las sociedades, pero aún persisten formas familiares de estadios anteriores, tales como el matriarcado y la poligamia, en culturas que, a la luz de las nuevas formas sociales, se consideran más atrasadas.

Los primeros investigadores de la sociedad salvaje (Morgan, Bachofen, Taylor y otros más) se encontraron con una estructura social totalmente diferente a la que existe en la actualidad.

Lewis Morgan, en su obra "La Sociedad Primitiva" aparecida en 1877, describe la organización familiar en tribus rudimentarias. Sostiene que la familia, como toda institución creada por el hombre, ha seguido una evolución condicionada por los acontecimientos que, influyendo en la mente humana, inciden en la forma de encarar la vida y en las relaciones sociales. Esta obra presenta una hipótesis fundada en sus descubrimientos sobre la estructura tribal de los indios de América del Norte, que "ha reconstituido con sus principales rasgos esa base prehistórica de nuestra historia escrita" (29) y que permiten el conocimiento de las causas que propiciaron el establecimiento de la organización patriarcal y el sojuzgamiento de la mujer que derivó de ella.

En los estadios más primitivos de la cultura, la mujer gozó de una posición social libre y de gran consideración. El sistema tribal y de clanes se encontraba basado en el parentesco materno y la mujer desempeñaba un papel dirigente. Las relaciones sociales y sexuales dentro de los miembros del grupo emanaban del modo colectivo de producción y de disfrute de los bienes comunales, eran igualitarias y, por ende, se desconocían la opresión y la discriminación.

El matriarcado fue la primera forma necesaria de organización social: las mujeres no sólo eran las procreadoras de la vida sino también las principales productoras de bienes necesarios para la subsistencia del grupo social. Eventualmente, ellas aprendieron el cultivo de la tierra y el almacenamiento de los frutos, ocho mil años atrás, en tanto que los hombres se dedicaban a las actividades de caza y pesca. La primera herramienta utilizada en

el cultivo de la tierra, fue la estaca perforadora, un largo palo afilado en la punta, que las mujeres usaban para escarbar y desenterrar raíces y vegetales de la tierra. También se ocuparon de la captura, cuidado y crianza de animales que aseguró la posesión de medios de subsistencia para la comunidad. "Esta combinación de técnicas colocó los fundamentos para elevar a la humanidad del salvajismo, a través de la barbarie y hacia la civilización. Fue sólo más tarde cuando los hombres tomaron lo que las mujeres habían desarrollado y se convirtieron en los principales labradores y almacenadores". (30)

La actividad productiva de las mujeres de las sociedades primitivas no ha tenido el reconocimiento en importancia que merece. Los antropólogos han destacado, preferentemente, el trabajo realizado por los varones. Hay páginas enteras escritas, destinadas a describir las tareas de caza, pesca, lucha, ritos de sangre, juegos y ceremonias en las que los hombres participaban y relegan a un lugar secundario las actividades femeninas que, al ser menos sensacionales, no han sido apreciadas de igual manera. No obstante, el desarrollo de toda una gama de labores de carácter artesanal relacionadas con las necesidades básicas de la sociedad primitiva, fue producto de la creatividad e ingenio femeninos. Los avances en la técnica productiva hechos por mujeres permitió que los varones pudieran abandonar la dependencia de la caza y pesca y se dedicaran a formas superiores de actividad laboral mediante el inicio de mejoras a los procedimientos de producción descubiertos por las mujeres.

La imagen de la organización social del matriarcado sugiere, falsamente, un dominio femenino ejercido sobre los hombres,

mas no cabe pensar en situaciones de desigualdad u opresión dentro de este tipo de organización social, como ya anteriormente quedó dicho. Este supuesto "dominio" ejercido por las mujeres primitivas no fue alcanzado por la fuerza: ellas eran el sexo más respetado debido a que el tipo de sociedad que habían creado era beneficioso para toda la comunidad, tanto para los hombres como para las mujeres.

Durante el matriarcado, la población femenina gobernaba la casa. Las mujeres tenían el poder dentro y fuera de los clanes. Llegado el caso, podían destituir a un jefe o arrojarlo a las filas de los simples guerreros. Más tarde, con el dominio de la agricultura, la domesticación de animales y la cría de ganado, se sentaron la bases de condiciones sociales nuevas que cambiaron las estructuras sociales con la aparición de la propiedad privada en las familias. Ello dio origen a luchas continuadas por la posesión de los bienes y riqueza con el fin de asegurar que fueran heredados por los hijos de los propietarios y no pasaran al clan de la mujer. De esta manera quedaron abolidos el derecho hereditario materno y la filiación femenina y se sustituyeron por los correspondientes al padre.

Es un hecho que la línea femenina de parentesco precedió al parentesco patriarcal. Antes de la aparición del matrimonio y la familia, propiamente dicha, los hermanos de las madres realizaban las funciones de "padres" en relación a los hijos de las mujeres del clan. "La importancia social del tío materno, cuando aparece en una comunidad patrilineal también, no debe ser explicada por las instituciones patrilineales, sino que sugiere la existencia anterior de una sociedad matrilineal, en cuyas condiciones está presente casi

invariablemente". (31) El papel de los hermanos de la madre demuestra, no sólo el parentesco matrilineal sino también el parentesco fratrilineal que precedieron al que se establece por parte del padre.

Bachofen señala que el término arcaico para casamiento basado en latín, indica su origen matriarcal:

"La propia palabra matrimonio (literalmente madre-matrimonio) está basada, por cierto, en la idea fundamental del derecho materno. Se dice matrimonium, no patrimonium (padre, patrimonio, herencia paterna) así como originalmente se hablaba de una matrifamilia. Paterfamilias es, incuestionablemente, un término posterior". (32)

La expansión de los lazos fraternales condujo a la fundación de una red de clanes y de fratrias que comprenden a una tribu y transformó el matrimonio exogámico en endogámico.

Las Amazonas aparecen en la historia durante el pasaje del matriarcado al patriarcado. Eran guerreras legendarias que pelearon con las armas en la mano para repeler asaltos perpetrados por los hombres en la comuna matriarcal. La jerarquía masculina comenzó a hacer sus propias reglas, subvirtiendo las normas tribales y comunales anteriores. No obstante su valor, las Amazonas no constituyeron adversarias para las fuerzas sociales crecientes de la supremacía masculina que se había fortalecido con la propiedad privada de la riqueza, lo que dio nacimiento a la sociedad patriarcal.

La primera forma de matrimonio matrilocal obligaba al marido a abandonar su propio clan o aldea para ir a residir en el de

la esposa. De hecho, era un verdadero forastero en la comunidad de ésta. El conflicto surgido por la existencia de fuertes lazos con su propio grupo matrilineal y con su esposa e hijos provocó el cambio al matrimonio patrilocal y orilló a la mujer a dejar su grupo y seguir al marido al suyo.

La coexistencia antagónica entre las relaciones hermano-hermana y marido-esposa constituyó una de las causas de los cambios que sufrió la estructura matriarcal: cuando el marido asumió las funciones paternales en relación a los hijos y a la esposa, nació el matrimonio patrilocal que implicó la salida de la mujer de su clan de pertenencia para pasar al del marido. Esta situación inicia el debilitamiento de la posición de la mujer dentro del grupo social.

La calidad de padre no se basaba en la progenitura biológica sino en la procreación entendida como la propiedad ejercida sobre los hijos. Aún más, la paternidad se atribuía al "tener" un hijo varón, las hijas no contaban. "Esto puede explicar la marcada prevalencia de mujeres "estériles" en el Antiguo Testamento y en otros registros antiguos. La mujer que fracasaba en tener un hijo varón probablemente era considerada "estéril" sin importar a cuantas hijas hubiera dado a luz. Más aún, desde las primeras representaciones pictóricas hasta hoy, el símbolo invariable de la familia patriarcal es la madre sosteniendo a un hijo varón; nunca una hija". (33)

La razón de esta preferencia por el hijo varón, que subsiste hasta nuestros días, es el deseo de inmortalidad. Lord Raglan, uno de los pocos investigadores que se han ocupado de la historia de la paternidad, señala que "un hombre desea un hijo para

que se ocupe de su entierro y cuide de su sepultura; para mantener viva su memoria; para sucederlo en su nombre y en sus títulos, y, de este modo, mantenerlo vivo". (34)

El patriarcado requirió de una línea continua de padre y de hijos por generaciones para asegurar la transmisión de la propiedad a través de la línea paterna. Esta devaluación de la persona de la mujer dio lugar al infanticidio femenino, pero posteriormente, la existencia de hijas se compensó con las prácticas del "precio de bodas" y del "matrimonio por compra" que eran intercambios de propiedades por una mujer en matrimonio.

La acumulación de bienes en manos de una élite, iniciada con la aparición de la propiedad privada, impuso la necesidad de transmitir la riqueza por medio de los hijos. De este modo, ésta pasó a manos de los hombres con el "regalo de casamiento" y el "matrimonio de compra". La mujer, así, se convirtió en mercancía en beneficio del jefe de la familia. Por grados, la mujer llegó a estar cada vez más bajo el dominio del marido que había pagado el precio de boda por ella. El hombre poseía a su esposa y tenía en exclusiva derechos sobre sus órganos sexuales así como sobre los hijos engendrados con ella; eran parte y parcela de su propiedad. La infidelidad femenina, así como la osadía de cualquier hombre de atentar contra esos derechos, era sancionada con serios castigos. El "robo de mujer" en esencia, era el apoderarse de la pertenencia de otro sin pagar lo correspondiente, es decir, se afectaba el derecho de propiedad: el hombre que se iba con la esposa de otro sin reembolsar el precio pagado, en ganado u otros bienes, era un ladrón.

"De manera que con el desarrollo pleno de la propiedad privada y de la familia patriarcal, las mujeres perdieron el control sobre sus vidas, sobre sus destinos e incluso sobre sus cuerpos. Las mujeres se vieron reducidas a una dependencia económica de los maridos para su sustento. El divorcio se hizo más y más difícil, hasta que finalmente se prohibió del todo para la esposa. Así como un lazo de matrimonio atado alrededor del cuello de las mujeres, así estaban acorraladas como ganado en los hogares de sus maridos, bajo el pleno dominio de ellos". (35)

Esta nueva caída de las mujeres provocó una aguda reversión en su "valor" y, en lugar de pago de matrimonio hecho por el marido para asegurar una esposa, se llegó a la situación contraria: el pago de la dote por los padres de una mujer dada en matrimonio. La pérdida de su lugar en la vida productiva, social y cultural, hizo a la mujer dependiente y, en consecuencia, para atraer un marido y proveedor era necesario ofrecer, juntamente con su persona, un estímulo económico.

Eurípides pone en voz de Medea el drama de la mujeres frente a esta nueva humillación:

"Ay, de todas las cosas vivas y razonadas
las mujeres son la raza más miserable;
que primero necesitan comprar un marido a gran precio
cogerlo para que después sea el propietario de nuestras
vidas"

La evolución de la institución familiar, según las investigaciones efectuadas en las sociedades primitivas, lleva a la conclusión de que el sistema patriarcal no nace como una exigencia de

la naturaleza humana, como en ocasiones se ha pretendido señalar, sino que en realidad es una modificación de la organización social primaria fundada en los lazos de parentesco establecidos por la relación materna, ésta sí de carácter natural y que, a la sazón, eran los únicos que podían estimarse ciertos. El matriarcado, entonces, es la estructura familiar básica sobre la que se construyó la organización de la sociedad.

Las causas que determinaron la pérdida del papel preponderante de las mujeres en la organización social fueron de carácter económico, con la consecuente repercusión en los aspectos social y cultural. La distribución igualitaria de los bienes comunales entre todos los miembros del grupo fundado en el matriarcado, desaparece con la primera división del trabajo basada en la diferenciación fisiológica, en la que el trabajo doméstico realizado por las mujeres es devaluado frente al trabajo "productivo" de los hombres.

La preminencia del varón sobre el sexo femenino se acentuó con el confinamiento de la mujer dentro del hogar y su exclusión de otro tipo de tareas ajenas al ámbito doméstico. Toda la autoridad y el poder pasan al jefe de la familia, -paterfamiliae- dando nacimiento a la estructura familiar denominada patriarcado.

Inicialmente, se denominó "patriarcado" a la organización familiar dirigida y controlada rígidamente por el padre o jefe de familia y, posteriormente, se utilizó para caracterizar a una organización social basada en el dominio masculino en general. Se trata de un sistema establecido sobre relaciones de poder y de dominio de un sexo sobre otro, cuyas bases biológicas no están bien

definidas y, por ende, tiene sus sustentos en la cultura heredada y en el proceso de socialización de los niños.

El concepto de patriarcado se ha extendido de modo universal, tanto geográfica como históricamente, y ha permeado todas las instituciones sociales. "Quizá el arma psicológica más poderosa del patriarcado sea sencillamente su universalidad y su longevidad. Escasamente existe un punto de referencia con el se que pueda contrastar o por el cual se pudiera refutar". (36) La perdurabilidad y extensión del sistema, sin embargo, no constituyen factores que justifiquen el predominio masculino y la subordinación de las mujeres en las sociedades a través del tiempo y que persisten, en mayor o menor grado, hasta la actualidad.

La ideología derivada de la estructura patriarcal se ha encargado de presentar el papel "inevitable" que corresponde a la mujer dentro del hogar. Existe un "destino natural" que es compartido por todas las mujeres, que se funda en los conceptos vertidos por la ideología respecto a los procesos de producción, reproducción, sexualidad y de socialización del niño, dentro del grupo social.

Producción.- La diferente constitución biológica de hombres y mujeres determinó la división del trabajo social: "anatómicamente más pequeña y débil, la fisiología de la mujer, así como su metabolismo psicobiológico, parecen haberla hecho un ser de menor utilidad dentro de una fuerza laboral". (37) Este criterio fue empleado para justificar el confinamiento de la mujer al ámbito doméstico, dejándose al varón el resto del mundo. De este modo, la mujer fue convertida en guardiana de la propiedad privada y de los hijos.

Reproducción.- La maternidad, función biológica de gran trascendencia individual y social, ha sido invocada como factor decisivo de la segregación femenina del campo de la producción económica. Al respecto se arguyen dos razones: la misión fundamental de la mujer es parir los hijos, criarlos y mantener el hogar, fines a los que debe consagrarse plenamente; además, la maternidad "obliga" a un retiro temporal del cumplimiento de ciertas tareas o actividades en trabajos remunerados.

Sexualidad.- Es en este renglón en el que se ha manifestado más crudamente la situación de opresión de la mujer. La conducta sexual de hombres y mujeres no ha sido medida de igual manera. La libertad sexual se ha considerado como un privilegio exclusivo del varón, en contraposición a las severas limitaciones que al respecto se han impuesto a la mujer; restricciones que han llegado a originar prácticas degradatorias extremas como la mutilación genital practicada en diversos pueblos o el empleo de los "cinturones de castidad" en la Edad Media.

La relación sexual entre hombre y mujer se ha asimilado a un nexo de dominación que entraña la posesión y el disfrute de un cuerpo femenino al que se considera como un simple objeto despersonalizado.

Socialización de los niños.- Siendo el ámbito doméstico el universo femenino, la educación y el acondicionamiento de la individualidad de los menores a las normas y requerimientos del grupo social, son encomendadas a las mujeres. Ellas son las que transmiten los conceptos, modelos e ideas colectivos a los niños, de la misma manera que a ellas les fueron inculcados.

En términos sociológicos, el padre representa en la unidad familiar, el papel "instrumental", y la madre, el "expresivo", aun cuando ocasionalmente pueden invertirse los papeles. La labor "instrumental" es la que se refiere a las relaciones del sistema social con los aspectos externos del propio sistema, y la función "expresiva" consiste en establecer "las relaciones integradoras entre los miembros y a la regulación de los modelos y niveles de tensión de las unidades que lo componen" (38) La labor femenina, por tanto, pertenece al área expresiva ya que refuerza los vínculos entre los miembros del grupo a través de la socialización de los niños, actividad desarrollada, principalmente, dentro del hogar en los años primeros y complementada, posteriormente, por el resto de las instituciones sociales.

Para la mujer, la familia contiene cargas emotivas especiales debido a que la educación que recibe está en función de un destino dirigido al matrimonio y a la dedicación hacia el cónyuge y los hijos, como un fin social en sí mismo.

"La mujer integrada a una familia ocupa varias posiciones sociales como son la de esposa, la de madre y la de ama de casa. Las funciones de la mujer en su papel de esposa-madre de familia son:

a) como esposa: apoyo del guía de la familia y compañera sexual y social de su marido.

b) como madre: tener y cuidar los hijos que la naturaleza y las normas de la familia le permitan. Educadora, socializadora y formadora de la personalidad de los hijos. Responsable de la transmisión de la cultura.

c) como ama de casa: cuidado y protección de los suyos. Cuidado y arreglo de la casa". (39)

Es innegable que existe una tendencia natural de todo individuo, hombre o mujer, a agruparse y a formar una familia que satisfaga sus necesidades biológicas y afectivas, pero lo que puede considerarse discutible es que este fin sea el primordial y último de las personas. El matrimonio y la familia deben asumirse, más que como fines de vida, como medios para acceder a un desarrollo integral como seres humanos a través de una acción conjunta emprendida en un plano de libertad e igualdad que proyecte la construcción de un mundo mejor para todos.

2. Educación.

Uno de los factores más significativos para determinar el progreso de cada sociedad es, indudablemente, el nivel educativo alcanzado por sus integrantes. La plena realización humana requiere del conocimiento del propio "yo" y del entorno en el que se desenvuelve la persona. Tiene además, estrecha relación con su inserción en el sector laboral, las perspectivas ocupacionales, el monto del ingreso, la movilidad social y la participación política consciente.

Todo proceso educativo formal se dirige al logro de valores que fundamentan las actitudes a alcanzar por los componentes del grupo y que son consideradas como las metas educativas de la sociedad. Estos valores y actitudes corresponden a la situación social y a las condiciones económicas existentes en el momento dado y hacen posible el cumplimiento de los roles asignados a hombres y mujeres.

La adquisición y transmisión de conocimientos, habilidades, actitudes y valores sociales realizadas a través del proceso educativo supone la información y la capacitación respecto de los roles y funciones establecidos para todos los miembros de la sociedad, de cuya efectividad depende su subsistencia. Es necesario, entonces, que los papeles sexuales correspondientes a hombres y mujeres se reafirmen y perpetúen a través de la educación impartida, sea de manera formal o informal. Un cambio o modificación respecto de los roles y funciones establecidos, alteraría la estructura social y provocaría la aparición de conflictos que pondrían en peligro los intereses protegidos por el "status quo" social.

El proceso educativo en su totalidad es desarrollado por la familia, a través de los padres y familiares, por la escuela, en sus múltiples niveles, y es reforzado por el resto de las instituciones sociales.

En este proceso pueden distinguirse tres etapas: la primera se realiza dentro del hogar donde los hijos toman modelo de los tipos familiares y adquieren conciencia de los estereotipos sexuales; la segunda etapa, de reforzamiento de esas primeras imágenes, se produce por el contacto con los medios masivos de comunicación -radio, televisión, cine, periódicos, revistas y literatura en general- que remarcan los caracteres conductuales establecidos por la sociedad para hombres y mujeres; y, el tercer momento, se da al ingreso a la escuela, es decir, al iniciar la educación formal, y continúa hasta su término.

En la primera infancia, el ser humano incorpora a su repertorio un conjunto de funciones y potencialidades que forman el elemento estructurante de su personalidad. Pero en la escuela, mediante la educación formal -proceso consciente de enseñanza y aprendizaje programados y controlados- se crean las habilidades necesarias para la implementación de los conocimientos.

Las imágenes de los primeros libros escolares han sido diseñadas para afirmar y confirmar la universalidad de los papeles sexuales establecidos por el patriarcado: la imagen de la mujer-madre -dulce, bella y amorosa- y de la mujer-sirvienta cuyo horizonte vital se circunscribe al hogar y a la realización de los trabajos domésticos, por una parte, y la figura del hombre-padre y del niño-hombre que casi nunca se relaciona con actitudes familiares

intramuros pero sí con el ejercicio de profesiones y de otras actividades productivas. En estos grabados, el papel femenino en actividades distintas a las domésticas, como las profesionales o de otro carácter económico, es nulo.

Para los grupos dominantes de la sociedad es importante la educación temprana en la conformación de individuos dóciles y adaptados al esquema social, construido sobre ciertos intereses que se consideran prioritarios. La escuela con sus maestros, métodos, material educativo y libros de texto representa una parte trascendental del aparato ideológico de clases sobre el que se sustenta la sociedad.

Si bien desde el punto de vista formal ya hace tiempo ha existido la igualdad de oportunidad de acceso a la educación para ambos sexos en todas las ramas del conocimiento y a todos los niveles, de hecho, la educación formal y la presión social han inducido la "preferencia" de las mujeres hacia determinadas disciplinas, especialmente del área de humanidades, en detrimento de su incursión en los campos de las ciencias exactas y matemáticas.

La educación que recibe la mujer, en general, va encaminada a su inserción adecuada a su destino doméstico. Los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se reconocen como propios del sexo femenino son los que se refieren al manejo del hogar y al cuidado de la familia y, por asimilación, la instrucción requerida para su desempeño en el ámbito del llamado "trabajo social": secretarías, enfermeras, educadoras y un gran número de profesiones calificadas como "femeninas" que, de hecho, no son sino una especialización de las labores domésticas.

El derecho a la educación corresponde a todo ser humano y así ha sido proclamado y confirmado por diversas declaraciones y convenios internacionales importantes.

La Declaración Universal de Derechos Humanos lo señala en su artículo 26 y la Convención y Recomendación relativas a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza, aprobadas en 1960 por la Conferencia General de la UNESCO, así lo reconocen.

Este principio ha sido incorporado a la mayoría de las legislaciones nacionales pero su sola enunciación no ha sido garantía del disfrute de tal derecho para todos los hombres y mucho menos para las mujeres.

En muchos países, los niños y las mujeres están desfavorecidos a este respecto y ello representa para ellos una grave desventaja inicial que compromete su situación personal futura en la sociedad así como la eficacia de su contribución al proceso de desarrollo.

Un examen sobre la población estudiantil en diversos países muestra que el número de varones sobrepasa al de las mujeres, que éstas abandonan la escuela con más frecuencia y más tempranamente que sus condiscípulos, que la enseñanza técnica cuenta con menor cantidad de estudiantes del sexo femenino y en la enseñanza superior también son minoría. Aún mucho más grave es el problema del acusado analfabetismo femenino.

El analfabetismo es una de las plagas del planeta y, a las puertas del siglo XXI, un adulto de cada tres no sabe ni leer ni escribir. Aunque en los países ricos el fenómeno ha desaparecido prácticamente, todavía afecta a la mayoría de la población del Africa

negra y a gran número de países de Asia, y en los países de América Latina, a pesar de los esfuerzos gubernamentales, aún no ha sido erradicado totalmente.

El sexismo en la educación domina todavía en Africa y Asia: en la mayoría de los países en vías de desarrollo cerca de dos de cada tres mujeres son analfabetas. En los países islámicos, el fenómeno acentúa las desigualdades: en los estados árabes existe un 26% de mujeres analfabetas más que hombres en la misma situación. (FUENTE: UNESCO, ESTIMACIONES DE 1990)

La discriminación de género que se da contra la mujer, inclusive en el aspecto educativo, se origina desde que nace. Esta consideración ha sido reconocida por la ONU y constituyó tema a discutir en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos efectuada en Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993.

La organización mundial denomina "apartheid" contra las niñas "al modelo de relaciones que caracterizan la discriminación sistemática experimentada por millones de niñas del mundo" y que se acentúa en los llamados países en desarrollo.

"Desde el momento mismo de su nacimiento la niña se encuentra frente a un mundo que valora menos su existencia que la de los varones. Las niñas tropiezan con obstáculos en materia de educación, nutrición, salud, etcétera..." (40)

Los indicadores de bienestar y las estadísticas manejadas por la propia ONU respecto de la educación son elocuentes: en 1990, las niñas representaban el 62% del total de 130 millones de niños que no tienen acceso a la escuela primaria, en todo el mundo. Las dos

terceras partes del total de adultos analfabetas, estimado en 948 millones, son mujeres.

La observación de esos datos induce a afirmar que en materia de educación también es obvia la postura discriminatoria hacia la mujer que ha caracterizado a los sistemas culturales vigentes en la mayoría de los países. Esta situación representa una gran limitante para el desarrollo y superación intelectual y material de la mujeres al obstaculizarse el acceso al llamado "mundo masculino" del estudio y del conocimiento en detrimento de su personalidad. Una mayor preparación, les daría seguridad en sí mismas, facilidad para penetrar en el mercado de trabajo en mejores condiciones y una igualdad de derechos efectiva.

El fenómeno de la escolarización en masa actual, corresponde a un intento de democratización de las sociedades e impone a los dirigentes políticos de los diferentes países, la obligación de lograr, mediante la escuela, una equiparación de oportunidades sociales para todos. "Esta hambre de igualdad que, como Tocqueville explica, acompaña al triunfo de la democracia, encuentra en la escuela el instrumento casi privilegiado de su realización".(41)

En la sociedad moderna existen, por el momento, dos tendencias respecto al modo de plantearse la enseñanza: una, de índole igualitaria, y, la otra, de carácter elitista.

La lógica igualitaria plantea que todos los niños nacidos en una sociedad deben recibir una educación o una cultura básica que les dé medios para integrarse como miembros de pleno derecho en el grupo social, así como la formación necesaria para asumir su rol de

ciudadanos conscientemente. De acuerdo a esta idea, la universalidad de la escolarización se convierte en una exigencia de impartir de igual manera, para todos, la educación y de adaptar sus métodos convenientemente para evitar cualquier marginación.

La lógica elitista, al contrario, reconoce la necesidad de establecer distinciones sociales en base a una selección por méritos dentro de un sistema escolar lo que supone una competencia entre los individuos participantes. Esta competencia está abierta para todos pero no asegura, en todos los casos, igual triunfo. "Ninguna gran democracia ha dejado de legitimar, por la calidad de los estudios, las "distinciones" sociales que, al fin y al cabo, necesita en interés de todos". (42)

Si bien corresponde a todo ser humano el goce del derecho a la educación y, la igualdad de acceso a ella para todos es una de las esferas prioritarias de la UNESCO en esta materia, también es cierto que no toda persona tiene la posibilidad real de instruirse y cuando la tiene o no la aprovecha debidamente o es desplazado en atención a criterios de preferencia establecidos socialmente.

En torno a la condición educativa de la mujeres, en la mayoría de los países pueden observarse dos situaciones: la desigualdad de oportunidades reales de educación, en comparación con las existentes para los varones, lo que se traduce en un porcentaje elevado de analfabetismo femenino; y el diverso contenido de los programas de enseñanza según sean dirigidos a hombres o a mujeres.

En la actualidad, dentro de una sociedad dominada por la tecnología, ser capaz de leer y escribir es una necesidad fundamental y la alfabetización es una herramienta esencial en la lucha por el

acceso a derechos legales y socioeconómicos. Aun cuando la proporción de analfabetos disminuye uniformemente, tanto en el sexo masculino como en el femenino, todavía su cantidad es muy elevada. La UNESCO estima que en el año 2000, su cifra alcanzará el billón, y con excepción de ciertos países, el índice de analfabetismo es mayor en la mujeres que en los hombres. Esa disparidad alcanza la diferencia del 21% en promedio en los países en desarrollo.

"En 1960, las mujeres constituían el 58% de los adultos analfabetos, en 1970 alcanzaron el 60% y en 1985, el 63%. En 43 de los 85 países en desarrollo, el 50% -e incluso un porcentaje mayor- de mujeres adultas son analfabetas. Hay gran cantidad de analfabetas en la India, en China y en el Africa Subsahariana. En 1985 el analfabetismo femenino alcanzó una tasa de 19% en América Latina y el Caribe, de 47% en el Asia y de 65% en el Africa". (43)

El analfabetismo es una manifestación palpable de la distribución desigual de poder y recursos en la sociedad, que se acentúa en el sexo femenino. Es característico de las mujeres en las áreas rurales y en sectores urbanomarginales y, en general, es expresión del problema de la desigualdad social.

A pesar de la gravedad del problema del analfabetismo acusado entre las mujeres y de las ventajas notables que su alfabetización traería, aún existe la renuencia a ello en ciertas culturas. La educación puede desarrollar en la mujeres la capacidad de pensar de manera más analítica, les da un sentido de afirmación y de autoestima y las convicciones igualitarias que pudieran orientar su conducta se convertirían en un elemento de riesgo para aquellos

que se benefician con la actitud dócil y el trabajo no remunerado de las mismas.

Una mujer educada es mejor madre y esposa. Su preparación muestra beneficios sociales importantes como, por ejemplo, un menor número de hijos por familia, menor mortalidad infantil, matrimonio a edad más avanzada, hijos más saludables y mejor educados, entre otros.

No obstante el elevado índice de analfabetismo en las mujeres a nivel mundial, debe reconocerse que ha habido una notable expansión de la educación primaria en el sexo femenino, derivada de la dialéctica entre la ideología patriarcal y el capitalismo. "Las necesidades inseparables de incrementar la producción y de innovar (que se requieren para la acumulación capitalista) a menudo crean nuevos espacios para las mujeres como trabajadoras. La existencia de nuevos productos también afecta a la mujeres en tanto consumidoras... Es también probable, sin embargo, que la subordinación de la mujer no desaparecerá simplemente sino que recurrirá a formas más sutiles y aceptables en tanto que sólo se advertirán diferencias de género en la educación en los niveles educativos más altos y en la elección de las carreras y ya no en el acceso a las mismas". (44)

En relación a la educación de las mujeres cabe plantear el problema respecto al tipo de enseñanza que recibe.

En los años de enseñanza elemental, los programas son, generalmente, idénticos para los alumnos de los dos sexos. Después, esa similitud desaparece al llegar a la adolescencia pues la educación se orienta de manera diversa según el esquema sexista

diseñado a través de los programas escolares que contribuyen al aprendizaje del rol asignado por sexo.

Los programas educativos, en numerosos países, aún obedecen al tradicional principio conforme al cual corresponden a la mujer las tareas de la casa mientras que el hombre está hecho para el mundo y el progreso. Así, los trabajos de costura deben ser enseñados a las niñas y los de taller, carpintería, forjado, etc., a los niños. También con frecuencia, las niñas reciben una educación artística o literaria, en tanto que los muchachos adquieren una preparación técnica o deportiva.

La enseñanza secundaria es determinante para el porvenir de la joven ya que es, en esa fase, cuando alumnos y alumnas adquieren una formación profesional u optan por cursar estudios superiores.

La estructura educacional y el nivel de desarrollo difieren de un país a otro pero los datos obtenidos de su análisis, aunque heterogéneos, permiten señalar ciertas tendencias en la diferenciación de los programas para hombres y mujeres.

Las leyes nacionales garantizan el derecho a la educación para todos y su aplicación se basa en el sistema de enseñanza pública. Es decir, el principio de igualdad de hombres y mujeres en materia de educación es observado universalmente: ambos sexos se someten a idéntico examen nacional y criterios de admisión. La duración de los estudios y los títulos o diplomas concedidos son también iguales para todos los primeros alumnos, pero este trato igualitario queda invalidado por disposiciones particulares o desmentido por los hechos.

La desigualdad existe tanto por la proporción relativa del alumnado femenino como por su repartición en los distintos tipos de enseñanza o de establecimientos.

Para 1975, a pesar de que se había demostrado la igual capacidad de hombres y mujeres en los estudios, las alumnas de liceos y colegios sólo recibían la misma enseñanza en 56 países, y los programas diferían, según el sexo, en 57 países". (45)

La apertura de la enseñanza para las mujeres ha sido relativamente reciente y muy posterior a la establecida para los varones, y en los países en los que no existe coeducación el acceso ha dependido de la apertura de una escuela para ellas.

Estadísticas especializadas muestran mayoría de escuelas para varones y escasez de liceos para el sexo femenino.

Algunos países ofrecen una formación específica para las mujeres (Bélgica, Finlandia, Jamaica, Turquía, Afganistán, Jordania, Portugal) y las materias impartidas coinciden con las de otros establecimientos técnicos (lenguaje, matemáticas, historia, geografía, segunda lengua, educación física, etc.) a las que se agregan materias de carácter "femenino" (higiene, puericultura, educación social, mecanografía, economía doméstica, costura, trabajos manuales, etc.). La impartición de este tipo de materias, en detrimento de otras disciplinas de carácter científico, implica una menor oportunidad para las estudiantes de desarrollar todas sus facultades. Además, las salidas profesionales para esta clase de estudios suelen ser bastante limitadas; la docencia o secretariado. Estos programas de estudio se basan en la necesidad de hacer "más mujeres" a las alumnas y darles una formación acorde a la misión y a

la función específica que, se supone, las mujeres deben desempeñar, que es la de madre y ama de casa.

"En muchos países, las diferencias versan sobre puntos aparentemente de poca importancia (trabajos manuales, deportes, artes), aunque sus consecuencias pueden ser serias. De este modo, se perpetúan los prejuicios y se condiciona muchas veces el porvenir profesional y la participación social de los hombres y de las mujeres". (46)

La misma situación parece reinar en las escuelas profesionales que en muchos países, todavía, siguen siendo desigualmente accesibles a uno y otro sexo, y ofrecen una educación femenina o una formación profesional "adaptada" a la mujer, o bien, una formación para los oficios "femeninos". Todo esto explica la escasez de alumnas en actividades técnicas, industriales o científicas.

3. Estatus sociopolítico.

La mayoría de las acciones humanas, tanto individuales como colectivas, pueden ser catalogadas como de naturaleza "sociopolítica". Si se considera que toda conducta del hombre, sea de un individuo o de un conjunto de individuos, afecta en mayor o menor grado a todo el conglomerado social, puede colegirse que asume tal carácter. Sin embargo, para efectos de este análisis, el término "sociopolítico" se emplea para calificar a las acciones que tienen proyección en el ámbito público, o sea, que implican una injerencia directa en la toma de decisiones de índole política y una participación efectiva en los centros reales del poder.

Hasta hace unas cuantas décadas, la actuación política femenina abierta y manifiesta era excepcional. El reconocimiento de los derechos ciudadanos de la mujer, en las distintas sociedades, ha sido relativamente tardío. El análisis de su intervención en el campo político implica la referencia a los obstáculos y dificultades que ha tenido que sortear para lograr el acceso a la esfera del poder, espacio tradicionalmente dominado por los hombres.

De la década de los setenta a nuestros días, la presión ejercida por las organizaciones femeninas, favoreció el surgimiento de las mujeres como nuevos sujetos sociales. Los movimientos estudiantiles en diversas partes del mundo en 1968, la celebración en México del Año Internacional de la Mujer en 1975, y la realización de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación cuyas propuestas se aprobaron en 1979, fueron algunos de los acontecimientos que intensificaron los movimientos en pro del reconocimiento de los derechos e igualdad de las mujeres.

Sin embargo, con anterioridad a estos acontecimientos, hubo factores diversos que provocaron modificaciones al rol femenino tradicional. Estos factores fueron los siguientes:

"1) La generalización del acceso a la educación, por parte de las mujeres. En el siglo XX, la irrupción de la mujer a las aulas fue vertiginosa y con ella, la apropiación de su conciencia.

"2) La incorporación masiva de las mujeres al trabajo. Con la revolución industrial en el siglo XIX, las guerras mundiales y la magna crisis económica en el siglo XX, se dio el gran proceso de integración de las mujeres al empleo remunerado y con ello, la apropiación de su autosuficiencia.

"3) La posibilidad del acceso generalizado a los anticonceptivos que derivó en la desmitificación de la sexualidad y propició la apropiación de su cuerpo.

"4) La existencia del divorcio, sin una connotación de estigma social, que implicó la apropiación de su personalidad civil.

"5) La generalización del sufragio para las mujeres, que rehabilita su presencia política y constituye la apropiación de su personalidad ciudadana.

"6) El surgimiento del movimiento feminista, que plantea una visión distinta del mundo y reivindica el derecho de apropiarse de la construcción de la historia." (47)

Los cambios y acontecimientos surgidos en los siglos XIX y XX, obligaron al cuestionamiento y replanteamiento de los papeles sociales desempeñados por hombres y mujeres y a la consideración del concepto y de la estructura del poder como asunto inherente a todos los sujetos sociales.

La introducción de la perspectiva femenina y la activa participación de las mujeres en el ámbito público ha proporcionado una nueva dimensión a la actuación política dado que los valores y aspiraciones de las mujeres como género, son indispensables para una equilibrada visión de los problemas sociales en su conjunto y de sus posibles soluciones.

El desarrollo económico y social experimentado, a distintos niveles, por las sociedades actuales, no ha tenido un reflejo congruente respecto a la participación y representatividad femenina en el campo político, no obstante que las mujeres han sido factor decisivo de dicho desarrollo. Si bien en muchos lugares han aprovechado las nuevas oportunidades educativas y laborales presentadas en razón del avance tecnológico e industrial, el nivel de dirección en los diferentes sectores económicos y políticos sigue siendo asignado de manera constante a los hombres.

Las encuestas de las Naciones Unidas muestran que, en general, el nivel de participación femenina en la determinación de la política y en la planificación de los países es bajo, situación observada inclusive en los campos que tradicionalmente se han considerado como propios de su sexo.

"Las mujeres no acostumbran participar en aquellas actividades económicas más amplias que se han considerado hasta recientemente como claves del desarrollo: comercio y finanzas internacionales, negociaciones internacionales sobre préstamos y balanza de pagos, producción, compra y venta de artículos agrícolas y mineros y de materias primas en el mercado mundial. Las mujeres tampoco han formado parte de las empresas de desarrollo en gran

escala, dominadas por los varones, que se ocupan de la salud, la salubridad, la vivienda, las comunicaciones, la electrificación rural, la transferencia de tecnología, la reforma agraria y el desarrollo rural". (48)

Esta ausencia indica que, por una parte, continúa imperando la división sexual del trabajo impuesta por el sistema patriarcal no obstante los cambios económicos y sociales de la actualidad y, por otra, que los planificadores del desarrollo y los administradores de alto nivel son varones, salvo algunas excepciones. La escasa presencia femenina se da incluso en los puestos que dictan las normas dentro de la estructura económica y política de las Naciones Unidas lo que significa que muchos de los problemas que enfrentan las mujeres, mitad de la población mundial, ni siquiera son planteados dentro de su seno y, en consecuencia, continúan sin resolverse.

Esta situación no implica que las mujeres carezcan de influencia, sino que se les han establecido ciertos límites para el ejercicio de sus actividades profesionales y políticas, si no de manera expresa, sí a través de la ideología y prejuicios imperantes en la sociedad en cuanto a las tareas que socialmente se les atribuyen o a la imposición de obstáculos que impiden un fácil acceso a los círculos de decisión y de poder. En compensación se habla del "poder invisible de la mujer" y se le reconoce el papel importante de apoyo que permite la realización personal y profesional de los hombres. Mas queda la duda del por qué de esta relegación voluntaria en lugar de la promoción del desarrollo integral propio.

Muchos observadores han apuntado que el índice mayor o menor de participación profesional y política de las mujeres depende

del tipo de sociedad y de cultura a la que pertenezcan: cuanto más conservadora y cerrada sea, menor es el grado de injerencia femenina en los asuntos públicos. Este señalamiento no es totalmente cierto ya que aun en países en los que han sido más numerosos y destacados los puestos sociales, económicos y políticos alcanzados por mujeres, su número todavía resulta insignificante en comparación con los ocupados por los hombres.

Existen dos tesis principales sobre la participación política de las mujeres, derivadas de análisis históricos, políticos y socioeconómicos.

La primera tesis postula que en algunos países, entre los que se incluyen los de América Latina, las imágenes tradicionales sobre la actividad "natural" y adecuada de las mujeres (esposa y madre) todavía son muy fuertes, al grado de que cuando llegan a formar parte de las élites gobernantes, tanto ellas como los varones parecen considerar que su actividad, en esencia, es una extensión del papel familiar sólo que llevado a la esfera de los asuntos públicos. Llama la atención el hecho de que sus funciones estén casi siempre relacionadas con aspectos del hogar y la familia, la moral y la salud pública, como si otros asuntos importantes de la sociedad no fueran de su incumbencia. La obtención del reconocimiento al sufragio fue visto como un vehículo para plantear reformas sociales en favor de los niños, ancianos, delincuentes juveniles, prostitutas, enfermos y de las propias mujeres, es decir, asumiendo una posición "maternal" de ayuda a los seres débiles y desposeídos.

"Un funcionario del sexo femenino generalmente se define a sí mismo como una especie de supermadre, que atiende las necesidades

de su gran familia en la gran "casa" de la municipalidad o incluso de la nación". (49)

Una segunda tesis, relacionada con la anterior, asienta que la participación activa de las mujeres ha ocurrido, por lo general, en los grandes momentos de crisis de la historia de sus naciones: durante las guerras de independencia, las guerras mundiales y los movimientos de paz. En estos momentos han tenido importantes intervenciones al lado de los hombres pero, casi siempre, de manera accidental, indirecta, muchas veces anónima y provisional. Terminado el conflicto, desaparecen de la escena pública y regresan al mundo del hogar y la familia, sin consolidar sus logros ni organizarse de forma permanente.

Así, después de la Segunda Guerra Mundial "había 40 mujeres en la Asamblea de 630 miembros que redactó la Constitución de 1946 en Francia, y 23 en el Senado. Para 1970, los números habían bajado a ocho y cinco en una Asamblea reducida a 487 miembros..." En Japón "se eligieron 39 mujeres a la primera asamblea de la posguerra (de 410 puestos), para 1970 el número había declinado hasta ocho de 467". (50)

"En nuestro días, un estudio efectuado por la Asociación Interparlamentaria, una organización mundial, señaló que el promedio de mujeres miembros de parlamentos y congresos de todo el mundo declinó considerablemente. En promedio, sólo 10.01% de las curules en los parlamentos, a nivel mundial, son ocupados por mujeres, porcentaje menor al de 14.6% registrado en 1988. En el estudio se incluyó a 35 884 legisladores, de los cuales sólo 3 626 son mujeres" (51)

Las causas de esta declinación en la representatividad política femenina no están bien definidas: pueden tener su origen en la rudeza del juego político o en la escasa disponibilidad para desempeñar los puestos durante los largos años de servicio que requiere la carrera política antes de lograr nombramientos importantes, obligada por las responsabilidades familiares que, de manera exclusiva, le han sido impuestas por la tradición cultural.

La conceptualización de lo que debe entenderse como "lo público" y "lo privado", referido a la actuación de los individuos en la sociedad, tiene raíces históricas.

En la Antigüedad, los griegos consideraron a la casa y a la familia como esferas pertenecientes al ámbito privado y como campos de acción única y exclusivamente femeninos, dejando el resto de las actividades sociales (escuela, trabajo, partido, polis) como responsabilidad masculina.

La división sexual de la organización social, que las ciencias sociales y en especial la Antropología se han encargado de racionalizar, pudo haber tomado como punto de referencia los estudios realizados sobre el parentesco dentro de los grupos sociales. En todos ellos se da el patrón universal del amamantamiento y cuidado de los niños, funciones femeninas por naturaleza (pero sustituíbles en dado caso) argumento que se ha esgrimido para explicar la pertenencia de la mujer al mundo doméstico.

Michele Rosaldo, en un trabajo apoyado por material antropológico recogido en comunidades indígenas de Africa, Asia y América Latina, presentó la tesis anterior en 1974. Posteriormente, rectificó su aserto al admitir que "estos conceptos simplifican la

realidad y no sirven demasiado para descubrir y explicar cómo funciona el género en una sociedad particular...ya que la división sexual del trabajo en todos los grupos sociales está influida por formas políticas y jerárquicas de interdependencia extremadamente complejas" (52)

La definición histórica de "lo público" y "lo privado" en la organización social ha sido uno de los factores que culturalmente se han esgrimido para impedir la incorporación igualitaria de los sexos a la actividad política, campo referido de siempre al dominio de "lo público". Empero, no se ha demostrado nunca claramente a partir de qué tiempo y espacio se marca la frontera entre lo uno y lo otro. "Lo público" o dimensión macrosocial, influye en la vida individual de cada miembro de la familia, y son en éstas donde tienen inicio los problemas que, al multiplicarse, dan lugar a las decisiones políticas. Ambas dimensiones, macro y micro, o público y privado, según quiera denominárseles, son aspectos diversos de la misma realidad social que no pueden ser considerados por separado sino en mutua interrelación. De tal manera que la realidad debe ser entendida, organizada y dirigida por hombres y mujeres por igual.

Puede concluirse que la lucha por el sufragio y por la efectiva participación política de las mujeres en los diferentes países ha posibilitado su inserción dentro del sistema institucional público aun cuando, todavía, es notable la desigualdad sexual tanto en cuanto al número como a la distribución de los cargos y funciones públicos dentro del aparato gubernamental, y en las estructuras de carácter partidario y sindical.

Las explicaciones utilizadas para justificar esta desigualdad han sido las siguientes:

"1) el carácter femenino, su resistencia "natural" al poder o la naturaleza ética del hacer femenino ligado a su cualidad de dadora de vida; 2)...la experiencia social y cultural de la mujer circunscrita principalmente al mundo doméstico, con su lógica de simplicidad y afecto, lo cual ha imposibilitado en ella el desarrollo de cualidades requeridas para actuar frente a la complejidad de los problemas públicos...; 3) los obstáculos materiales e ideológicos que no le permiten desarrollar las carreras profesionales y políticas en que se basa el acceso a los puestos de dirección en nuestras sociedades". (53)

Finalmente, cabe mencionar la presión ejercida por las organizaciones feministas gubernamentales y no gubernamentales, para obtener cuotas de participación política, económica y social acordes con los aspectos cuantitativos y cualitativos de la población femenina de sus respectivos países. Una participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder no puede menos que redundar en beneficio de todos los integrantes de la sociedad ya que la introducción de los valores y sentimientos femeninos en la acción política facilitarán la comprensión integral de los problemas que enfrenta la comunidad en su conjunto.

4. Condición femenina en México.

La condición de la mujer en México no difiere sustancialmente de la que ha sido descrita líneas arriba. En términos generales, la subordinación que ha derivado de la construcción social sobre los papeles masculino y femenino se ha convertido en una situación real de desventaja sistemática de la población femenina tanto en lo socioeconómico como en lo político. La manifestación de su posición secundaria como sujeto social es palpable, y mucho más notoria en los estratos sociales menos favorecidos.

Numerosos estudios indican que las transformaciones económicas, políticas, sociales y demográficas ocurridas en el país durante las últimas décadas contribuyeron a un incremento en los niveles educativos y a una creciente participación económica de las mujeres mexicanas. La eliminación de las normas discriminatorias hacia la mujer y los programas de planificación familiar favorecieron su incorporación a la vida social activa. Sin embargo, todavía subsisten formas de discriminación tales como la continuación del esquema tradicional sobre la división sexual del trabajo mediante la existencia de carreras y ocupaciones calificadas como "femeninas" para cuyo desempeño se requieren, supuestamente, las cualidades y virtudes consideradas como propias de este sexo: paciencia, habilidad manual y vocación de servicio; el énfasis puesto en la afirmación de la maternidad como rasgo esencial de lo femenino que deriva en la asignación de las tareas, erróneamente desvalorizadas, del ámbito doméstico a las mujeres, en tanto que el hombre asume el papel de proveedor económico principal de la familia; la marcada exclusión de

las mujeres de los puestos directivos y de los cargos de representación popular; la minoritaria participación femenina en las actividades artísticas y científicas, etc.

La violación, el maltrato en el hogar, la prostitución forzada, el hostigamiento sexual, la "cosificación sexual" femenina utilizada en la publicidad, la pornografía, el empleo de procedimientos de esterilización no consentidos, son otros ejemplos de la degradación de la personalidad que sufre gran número de mujeres en México, al igual que en el resto del mundo. Sin desconocer que las condiciones actuales de desequilibrio y violencia que existen en las naciones han afectado también a la población masculina, puede afirmarse que sus efectos negativos han repercutido con mayor fuerza sobre las mujeres, víctimas ancestrales de una condición social discriminatoria.

4.1 La posición familiar de la mujer en México.

En nuestro país rige, en materia de relaciones familiares, el esquema patriarcal, es decir, existe una subordinación femenina al jefe de familia y a los parientes hombres, modelo de organización que se extiende al resto de las áreas sociales.

En Latinoamérica, casi todas las disposiciones que regulan las relaciones familiares fueron tomadas del código napoleónico bajo cuyos preceptos las mujeres, casadas o solteras, tenían la categoría de seres incapaces lo mismo que los menores.

En general, las mujeres siempre estaban sometidas a una autoridad masculina: siendo solteras, a la del padre o sujetas a la tutela ejercida por el mayor de los hermanos o por el pariente varón más próximo; siendo casadas se les sometía a la autoridad del marido. De hecho, las viudas eran las únicas mujeres a quienes se les reconocía capacidad civil.

Al tenor de las disposiciones legales del siglo pasado, una mujer casada no podía llevar a cabo ninguna transacción sin la firma del esposo, ni comprar a crédito, vender, recibir títulos o hipotecar una propiedad (Código Civil de 1870). El esposo era el administrador legal de los bienes de la cónyuge y, asimismo, le correspondía dar su autorización para que ésta pudiera trabajar. Jurídica y materialmente, la obediencia al marido era una obligación estricta que pocas mujeres osaban desafiar.

El desarrollo social ha impuesto, paulatinamente, modificaciones legales hasta llegar a equiparar el estatus jurídico femenino al de los varones. La revisión de los diferentes

ordenamientos legales llevada a efecto principalmente a partir de 1975 así lo ha dispuesto. Sin embargo continúa vigente el modelo tradicional familiar que otorga todo el poder al padre o jefe de familia. Este tiene la facultad de establecer las reglas de conducta que han de regir en la familia y, en consecuencia, de sancionar cualquier infracción cometida por los miembros subordinados del grupo doméstico. Esta atribución punitiva del jefe de familia puede, en ocasiones, ser ejercida en exceso dando origen a la violencia doméstica -moral y/o física- fenómeno frecuente pero pocas veces sancionado por la autoridad pública.

En México, la violencia doméstica es sufrida, principalmente, por las mujeres y los menores. En gran número de mujeres maltratadas, la violencia empieza con el padre o padrastro, hermanos y tíos, para continuar, una vez casada, con el esposo, quienes permanecen impunes escudados en la intimidad y protección que ofrece el ámbito "privado" de la familia. "En el 95 por ciento de los casos de violencia intradoméstica el agresor es el marido". (54) Al ser considerados el hogar y la familia como santuarios de la vida privada, las autoridades suelen mostrarse renuentes a intervenir directamente en estos conflictos domésticos. Por ello, la violencia cometida contra la mujer dentro del hogar es la que menos se denuncia, ya que no es percibida como un acto criminal o como delito social sino como algo normal, dados los valores, creencias y costumbres culturales vigentes derivados del modelo patriarcal.

La organización familiar patriarcal ha originado, en América Latina y, consecuentemente, en México, el fenómeno del "machismo", sustentado sobre dos supuestos:

a) la condición de sometimiento de la mujer frente al hombre y

b) la aplicación de distintos parámetros morales para uno y otro sexo.

Una demostración ostensible del machismo es la pretensión de fincar la virilidad de acuerdo al número de hijos habidos, preferentemente varones, y con diversas mujeres. "La virilidad del padre que da nacimiento a una niña queda en entredicho". (55)

Las nuevas políticas demográficas han influido para reducir el tamaño de las familias a través de la difusión de métodos anticonceptivos con objeto de planificar el número de hijos por pareja. Generalmente, los métodos empleados van dirigidos a controlar la fertilidad femenina mediante procedimientos que, en numerosos casos, son nocivos para la salud de la mujer pues presentan graves efectos secundarios, además de no ser totalmente eficaces. Por otra parte, la vasectomía del varón, es un método de planificación familiar de carácter definitivo, de realización sencilla y que presenta mínimos riesgos o complicaciones. No obstante, las campañas desarrolladas a su favor por parte de las autoridades de salud, los hombres mexicanos se muestran renuentes a someterse a esta intervención quirúrgica: "Por cada 100 mujeres que acuden al médico para realizarse intervenciones quirúrgicas, con el fin de evitar quedar embarazadas, sólo cuatro hombres aceptan practicarse la vasectomía" (56) De hecho, es casi nula la participación de los hombres en relación al uso de anticonceptivos al considerar que es un problema que atañe exclusivamente a las mujeres.

La escasa cooperación masculina en el control de los nacimientos deriva en otro problema de extrema gravedad enfrentado por las mujeres: la práctica del aborto.

Pese a que en México el aborto es considerado ilegal, se calcula que son efectuados entre "580 y tres millones" (sic) de ellos al año en condiciones de clandestinidad que repercuten seriamente en la vida y la salud de la mujer que lo practica. (57)

Actualmente hay una fuerte tendencia a la despenalización del aborto en la mayoría de las legislaciones de los estados de la República, aunque condicionándolo. La despenalización del aborto procede sólomente cuando existan las siguientes causas: que haya motivos eugenésicos, es decir, peligro de malformaciones físicas o mentales graves para el producto y, cuando el embarazo cause daños graves a la salud de la madre. Doce estados han hecho modificaciones para igualar sus disposiciones a las del Distrito Federal (que permanecen intactas desde principios de siglo, 1931). En los diecinueve estados restantes se han efectuado reformas significativas desde la década de los ochenta. Así, los códigos penales de Coahuila, Durango y Colima, reformados los dos primeros en 1983 y el tercero en 1985, dicen exactamente lo mismo:

"... y si a juicio de dos médicos existe razón, suficiente para suponer que el producto padece alteraciones genéticas o congénitas, que den por resultado el nacimiento de un ser con deficiencias físicas o mentales graves".

Los únicos estados que permiten el aborto por el motivo de "graves daños a la salud" son: Hidalgo, Jalisco, México, Nuevo León, San Luis Potosí, Tlaxcala y Zacatecas. Chiapas tiene la legislación

más reciente y establece que el aborto será permitido por planificación familiar o cuando la madre sea soltera. Pero quedó en proyecto.

El problema del aborto y del derecho de la mujer a decidir en relación con su propio cuerpo es muy complejo y sus implicaciones físicas, morales y culturales rebasan las finalidades de este trabajo pero, siendo un aspecto que incide enormemente en la vida femenina, no puede dejar de hacerse mención al respecto. El conflicto generado por la venida al mundo de hijos no deseados, debe compartirse por la pareja y no dejarse a la responsabilidad exclusiva de la mujer, situación que desafortunadamente es común y contribuye a remarcar la gran desigualdad social y legal que priva entre los sexos.

En otro orden de ideas, el trabajo doméstico desempeñado por la mujer es considerado improductivo. Las tareas rutinarias de cuidado y de limpieza del hogar son devaluadas frente al trabajo remunerado desarrollado por el jefe de familia. La falta de recursos propios de la mujer crea una dependencia económica lesiva a su dignidad pues la disposición del dinero familiar queda al arbitrio del esposo. Si bien la mujer no aporta dinero al ingreso familiar, sí contribuye al mantenimiento del hogar con su fuerza de trabajo que, de traducirse en dinero, superaría con creces, en muchos casos, al ingreso del jefe de familia.

Actualmente, la mujer mexicana se ha convertido cada vez más, en un pilar económico de los hogares. El deterioro de los niveles de vida y la escasez de empleo masculino, entre otros factores, han provocado la creciente participación femenina en el

mercado de trabajo. El aumento de la participación laboral femenina ascendió, del 15% en 1983 al 32% en 1987. (58)

Estudios realizados por El Colegio de México muestran que, paralelamente, crece en el país el número de hogares encabezados por mujeres. "En la actualidad hay más de dos millones 280 mil hogares cuyo jefe de familia es una mujer" y el 63% de ellas obtiene ingresos equivalentes a un salario mínimo o menos, lo que indica estado de precariedad y pobreza. (59)

Los datos anteriores muestran la carga de responsabilidad que asumen las mujeres que son jefes de familia de hogares irregulares en los que no existe la figura paterna y, en consecuencia, no hay apoyo económico y moral de los progenitores varones respecto de los hijos engendrados.

En relación al problema de las madres solteras en México, no hay estadísticas precisas al respecto. La prensa y revistas, en artículos sobre el fenómeno, señalan cálculos aproximados de que "40 de cada 100 madres en México son solteras" y, según estadísticas oficiales del INEGI (SPP), en 1980 el 9.3% (225 587) de un total de 2,427,628 de los nacimientos registrados, provenía de madres solteras. (60) Resulta ocioso expresar que, en el caso, la situación de discriminación y explotación de la mujer se incrementa pues a su condición femenina, ya desigual, se suman las restricciones de carácter económico que enfrenta, impuestas tácitamente por las instituciones financieras que le niegan el disfrute de ciertos beneficios a los que tiene derecho, como, por ejemplo, el otorgamiento de crédito para la obtención de vivienda que corresponde

a los trabajadores jefes de familia pues no se le considera sujeto de crédito por permanecer soltera y por ende, no ser confiable.

Como conclusión, puede afirmarse que dentro de la familia mexicana, aun cuando el jefe de familia ejerce la autoridad y el poder económico, su participación efectiva en el hogar es limitada y sus contactos con la familia son breves y esporádicos.

Cuando se trata de un hogar integrado, su función se reduce a proveer el sustento material y a la toma de decisiones que considera importantes. Todo lo demás queda a cargo de la madre o de la mujer que tiene ascendencia sobre el núcleo familiar.

"Una pequeña reseña del día de una familia de clase media nos mostraría a una mujer que se levanta temprano, le brinda el desayuno a un señor gruñón, que le ha brindado una sexualidad escasa y espaciada y que saliendo al trabajo, bien arreglado, a las nueve de la mañana, probablemente llegue a las dos de la madrugada"... "El problema de la organización familiar en México es sustancialmente la ausencia de padre, el exceso de madre". (61)

4.2 La educación femenina en México.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

El pleno acceso de la mujer a la escolaridad en nuestro país, así como en el resto del mundo, ha sido relativamente reciente. La educación femenina, como proceso de enseñanza-aprendizaje articulado y sistematizado de los conceptos científicos, no ha tenido históricamente el mismo desarrollo que la impartida a los hombres. A la mujer se le preparaba desde pequeña para asumir su rol doméstico y, a su capacitación para los papeles de compañera, hija, esposa y madre, se sumaba la adquisición de otras habilidades que se consideraban indispensables para su "total" formación. Lo reprochable de esta formación no es el contenido en sí sino el hecho de haber sido considerada suficiente y el mantenimiento de las mujeres en la ignorancia respecto de todo aquello que era ajeno al mundo familiar.

La educación femenina en los pueblos prehispánicos tenía tal orientación. Desde la infancia "siendo niñas de cinco años las comenzaban a enseñar a hilar, tejer, labrar y no las dejaban andar ociosas..." (62) Su preparación era estricta y se llegaba incluso a la crueldad cuando se mostraban perezosas o malcriadas. Se les inculcaban rígidos principios morales y se les exigía obediencia, recato y honradez. "Debido al carácter clasista y guerrero de la formación mexicana, la mujer recibió una educación que la condicionaba a adoptar una conducta pasiva y sumisa ante la dominación masculina" (63)

En los siglos XVI y XVII, bajo el dominio de la Corona española, las mujeres del Nuevo Mundo reproducen la situación de las españolas. En la Península Ibérica, en esa época, la mujer pierde los

derechos derivados del matrimonio contractual, llamado "a iuras", en virtud de los cuales podía escoger pareja y divorciarse. En su nueva condición pasa a vivir bajo la dependencia y el dominio masculinos. De la misma manera, en las colonias, la mujer se encuentra sujeta al varón, no puede realizar estudios superiores y está sometida a rígidas reglas morales.

Las viudas y huérfanos descendientes de conquistadores eran socorridos a través de pensiones vitalicias y de la creación de colegios y casas de "recogimiento" para niñas y mujeres. "A la edad en que la muchacha demostrara habilidad para aprender se le empezaban a enseñar las cosas relativas a las letras, a la moral y a la virtud, conjuntamente con las del gobierno de la casa y hacienda de los padres". (64)

La religión y los prejuicios en relación a la preponderancia masculina fueron grandes limitantes de las aspiraciones de superación femeninas: no tenían posibilidad de ingreso al mundo de afuera de la casa y por lo mismo, a la Universidad y a la cultura en general.

La instrucción femenina se impartió principalmente en la parroquia o el convento a donde asistían niñas y jóvenes los domingos para aprender catecismo, modales y labores domésticas.

En las escuelas y colegios de niñas, además de la formación descrita, se les impartía una instrucción muy elemental en escritura y aritmética. "Las "Amigas" o escuelas femeninas rara vez llegaban a grados avanzados en instrucción. La suma y la resta ya parecían suficiente habilidad para las pequeñas". (65)

En la sociedad colonial la mujer sólo podía ser casada o monja. Los prejuicios la encarcelaban entre barrotes invisibles pero no por ello menos rígidos. Una institución que tuvo especial relevancia por su carácter secular, fue el Colegio de San Ignacio de Loyola, conocido popularmente como el Colegio de las Vizcainas, fundado por los vascos en el siglo XVII. Separado de la jerarquía eclesiástica dependía exclusivamente del Rey. Estaba manejado por jesuitas y eran admitidas únicamente doncellas y viudas, españolas y criollas. Ni las mujeres casadas ni las indígenas eran aceptadas. Cumpliéndose estos requisitos podían ingresar mujeres de todas las edades. No estaban confinadas y podían salir del plantel con permisos especiales.

En esta institución las alumnas más pequeñas aprendían, mediante el silabario, a leer y a escribir. Las más grandes eran preparadas para las tareas domésticas. la totalidad de las alumnas recibían clases de gramática, dibujo, pintura, música y canto. Esta escuela cobró fama por las hermosas labores realizadas por sus alumnas en bordado y tejido, de cuya venta se pagaban los útiles de las alumnas que no podían cubrir sus gastos. Las colegiaturas se pagaban con becas o pensión.

La independencia de México no provocó, de manera inmediata, cambios esenciales en muchas instituciones y en intereses heredados del Virreinato. En materia educativa, no fue sino hasta el triunfo definitivo del liberalismo cuando se consolidó un nuevo proyecto sobre la materia en la Ley de Instrucción Pública en 1867. En relación con la educación femenina, en el citado ordenamiento se estipuló la creación de un plantel de instrucción secundaria para las

mujeres bajo los fundamentos teóricos de la filosofía positivista implantada en el país por Gabino Barreda. Los logros alcanzados con esta medida fueron limitados pues fue conservado el modelo tradicional de enseñanza. El máximo nivel académico al que podían aspirar las mujeres, de acuerdo al plan de estudios de cinco años de la Escuela Secundaria para Señoritas, convertida en Escuela Normal para Profesoras en 1888, era el de profesoras, o bien, la carrera de obstetra. Ocioso es decir que se encontraban excluidas de los estudios profesionales. Esta situación se prolongó hasta el Porfiriato.

Los planes de estudio de las escuelas femeninas, tanto de la capital como de provincia, estaban orientados hacia la preparación de las alumnas para el cumplimiento de tareas domésticas consideradas como propias de su sexo. A pesar de la declaración de que la educación femenina debería ser positiva y completa, científica, jerárquica y enciclopédica, se manifiesta que "debe evitarse el sentido abstracto, la extensión y la profundidad de los contenidos teóricos que constituyen la base de la educación masculina; en cambio deberá ser superior moralmente por dirigirse a una inteligencia más rápida, más receptiva y más sagaz que la masculina". (66)

La filosofía positivista de la educación recomienda, por tanto, el mantenimiento de las diferencias en la educación según el sexo, en cuanto a su ubicación como a sus contenidos.

En la actualidad el modelo educativo es único, aplicable tanto a hombres como a mujeres, aunque con pequeñas variantes en lo relativo a las materias que se imparten como "talleres" que toman en consideración el sexo de los alumnos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 3º señala los objetivos y características de la educación impartida por el Estado y dirigida al ser humano, sin distinguir el sexo del educando. A mayor abundamiento, el artículo 4º del propio ordenamiento proclama la igualdad de hombres y mujeres frente a la ley. Sin embargo, a pesar de estas declaraciones y de que el presupuesto asignado al renglón educativo es uno de los mayores, la mujer mexicana no ha podido beneficiarse cabalmente a este respecto y su incorporación al sistema educativo se encuentra, a ciertos niveles, todavía en rezago frente al hombre. Viejos prejuicios y barreras sociales aunados a problemas socioeconómicos, sobre todo en las zonas rurales, han frenado sus oportunidades.

En 1975, a nivel educación primaria, la matrícula de mujeres era aproximadamente de un 48% en relación con el 52% de los varones. Este promedio se mantenía hasta el fin de la educación media o secundaria. La desproporción se daba en los niveles de educación media superior y profesional, y en el caso del analfabetismo, la diferencia a favor de los hombres era todavía más notoria. A nivel bachillerato la población femenina representaba una tercera parte y en el profesional de cada cinco estudiantes sólo uno era mujer. (67)

El XI Censo General de Población y Vivienda de 1990 arrojó los siguientes datos en relación a la educación:

- De la población de 6 a 14 años (18 835 378) que asiste a la escuela en la República Mexicana, (16 162 643 alumnos), son hombres 8 216 249 que representan el 86.5% y son mujeres 7 946 394, es decir, el 85.1% de la población total. Estas cifras permiten apreciar la mayor incorporación de la mujer a la educación,

principalmente en los niveles básicos, hasta alcanzar casi un 50%, pero esta propensión disminuye a medida que se avanza en el nivel académico hasta convertirse en un 39% con respecto del total de estudiantes que ingresa al nivel superior. (68) Las causas de este descenso son, sobre todo, de tipo cultural e indican la mayor vulnerabilidad de la mujer en los procesos de eliminación escolar.

El relativo incremento de la matrícula universitaria experimentado a partir de la década de los sesenta, se reflejó paralelamente en la progresiva incorporación de la mujer a los estudios profesionales. En el ciclo 1987-1988, la población escolar en el nivel licenciatura rebasó el millón de estudiantes; para 1989 fue de 1 millón 69 mil 565, de los cuales las mujeres constituyeron una proporción de cuatro mujeres por cada diez hombres. (69)

Durante el ciclo que concluyó en 1992, la matrícula en educación superior alcanzó la cifra de 1 millón 280 mil 6 estudiantes, de acuerdo a los Anuarios Estadísticos que publicó recientemente la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

En el Anuario de la ANUIES, respecto de la educación a nivel licenciatura y a la tecnológica, destaca que en esos niveles hubo 1 millón 126 mil 805 alumnos, de los cuales 489 mil 94 fueron mujeres, o sea, el 43.5%. Este incremento en la matrícula femenina universitaria hace previsible una mayor presencia de las mujeres en las actividades administrativas, docentes y de investigación. Es interesante señalar que los datos recabados por la ANUIES indican que del total de la inscripción escolar de educación superior, 88% corresponde a la licenciatura universitaria y tecnológica; 8.3% a las

escuelas normales, instituciones en las que la presencia femenina es significativamente mayor, y el 3.7% al posgrado. (70) Esta acelerada incorporación de la mujer a la educación superior (tasa promedio anual de 65% frente al 21.15% de los hombres) permite suponer que para el año 2000 la relación hombres-mujeres en la educación superior habrá alcanzado el equilibrio que, como se mencionó antes, actualmente representa el 39%.

Esta tendencia al equilibrio en la educación superior en cuanto al sexo, no es general sino que se muestra diferente en las distintas entidades federativas. Esta situación indica que las oportunidades de acceso a la educación superior dependen del nivel y del progreso socioeconómico de las distintas regiones.

El Distrito Federal y los estados de Puebla, Jalisco, México, Nuevo León y Veracruz concentraron las dos terceras partes del total de mujeres inscritas en el nivel superior en 1989. (71)

En el posgrado, 47 mil 539 alumnos en 173 instituciones, las mujeres alcanzan el 31.43% y en sólo cuatro entidades federativas (Distrito Federal, Nuevo León, Jalisco y México) se concentra el 70% de ellas.

En cuanto a la distribución de la población femenina por áreas del conocimiento se aprecia una preferencia en el sector de las ciencias sociales, administrativas y de la salud, en detrimento de otras áreas como las de ingeniería, ciencias agropecuarias, ciencias naturales y exactas. Puede observarse, asimismo, una reorientación reciente hacia los conocimientos tecnológicos en comparación a la matrícula femenina anterior en esta área. Estos cambios preferenciales en cuanto a la elección de carrera por parte de las

mujeres avala la idea de que "marchan tendencialmente en correspondencia relativa con las disciplinas y profesiones de "actualidad" en términos de oportunidad laboral y prestigio profesional". (72)

Paradójicamente, frente a este avance femenino en materia de educación y que se circunscribe a ciertos estratos sociales, debe hacerse mención de la existencia de un gran número de mujeres que no saben leer ni escribir. Del total de la población femenina del país, mayor de seis años, el 20% era, en 1980, analfabeta. Esta condición se observa principalmente en el medio rural y grupos étnicos marginados. Para 1990, de acuerdo al Censo, el 15% de la población femenina de 15 años o más es analfabeta frente al 9.6% de los hombres en la misma condición.

Es indudable el esfuerzo del Estado mexicano para extender los beneficios de la educación a toda la población pero aún la mujer sufre de cierta desigualdad al respecto motivada fundamentalmente en causas culturales que poco a poco van modificándose en su favor.

Respecto a la enseñanza técnica, no obstante que se postula la igualdad de acceso para todos, subsisten los mecanismos de segregación sexista que obstaculizan el ingreso de la mujer a este campo. Como ejemplo, en el Estado de México, de doce ramas de actividad industrial o especializadas que se ofrecen en las escuelas técnicas de la entidad, sólo en tres de ellas se concentra un número mayor de mujeres. Estas tres actividades están orientadas al sector servicios: secretarías, modistas, auxiliares de contabilidad, etcétera, y esta preferencia es producto de una incorrecta orientación profesional que no muestra oportunidades en otros ámbitos

profesionales considerados "poco femeninos". "Es por ello que, mientras más alto es el nivel académico de las mujeres que optan por carreras técnicas, su número es cada vez más reducido, pues la gran mayoría elige especializaciones menos valoradas socialmente". (73) Para 1988, el 38% de la población inscrita en carreras técnicas en el Estado de México, el 25% era de mujeres. En el nivel de posgrado, la población femenina en tales carreras era sólo del 5% (ANUIES).

Esta situación existe también en otras zonas geográficas en las que la participación económica femenina se manifiesta primordialmente en el sector terciario (comercio y servicios), en los niveles ocupacionales más bajos y menos remunerados que no demandan una alta y especializada capacitación.

A manera de conclusión sobre la importancia de la educación como medio esencial para alcanzar la plena realización personal del ser humano en general y la condición que sufren al respecto algunos sectores de la población femenina nacional y de otros países casi al término del milenio, puede citarse el pensamiento de la Dra. Aurora Arnáiz Amigo: "La postergación de la mujer en su mundo cerrado le ha privado, hasta época reciente, del maravilloso acceso a la cultura. Si bien las normas supremas de los estados contemporáneos reconocen la igualdad de posibilidades al hombre y a la mujer, sin embargo, aún hoy día, el acceso de la mujer al amplio reconocimiento es limitado en realidad, máxime que su logro requiere de aprendizaje lento y prolongado". (74)

4.3 La participación sociopolítica femenina en México.

La participación de la mujer mexicana en la vida política nacional ha sido, a través de la historia y hasta época reciente, constante pero tangencial, indirecta. Es conocida su intervención en los movimientos sociales importantes para el país, tales como las luchas por la independencia nacional y durante la Revolución Mexicana en las que desempeñó importante papel de apoyo, mas no de liderazgo.

Concluída la Revolución, la presión ejercida por los grupos en favor de la igualdad de hombres y mujeres provocó algunos avances notables como la Ley de Divorcio y la Ley de Relaciones Familiares, expedidas por Venustiano Carranza en 1914 y 1917, respectivamente. El Código Civil de 1928 reconoció a la mujer una posición jurídica más ventajosa y en 1946 adquirió el derecho a votar y a ocupar puestos de elección popular a nivel municipal.

El disfrute y ejercicio plenos de los derechos políticos le fueron reconocidos durante el período presidencial de Adolfo Ruíz Cortines, en 1953, y con ello se eliminaron todos los obstáculos legales para su cabal participación dentro de la vida pública nacional.

El reconocimiento y declaración expresa de tales derechos para la mujer, sin embargo, no se tradujeron de inmediato en una plena injerencia política, considerada ésta en un sentido convencional, es decir, en una participación reflejada en niveles de votación y en actitudes políticas tales como la adhesión a un partido, su identificación con él, su intervención efectiva en manifestaciones o la persecución de puestos públicos. Ha sido

necesaria una transformación de la mentalidad tradicional de hombres y mujeres para lograr su incorporación activa a la esfera del poder y para que le sea permitida la impresión de su particular perspectiva en la consideración y resolución de los problemas nacionales.

El análisis de la participación femenina en la élite política de México resulta interesante. Si bien las mujeres han conquistado paulatinamente posiciones dentro del quehacer político, todavía no representan una influencia considerable en los círculos cerrados del poder. La situación es comprensible si se toma en cuenta su reciente incorporación política, tanto en el ámbito gubernamental como en los partidos políticos y sindicatos. Han transcurrido apenas cuarenta años durante los cuales, poco a poco, han ido escalando las posiciones que les permitirán tener una injerencia destacada en el destino político del país.

La lucha de las mujeres por el acceso al poder en México se inició formalmente con la formulación de la solicitud en pro del sufragio femenino, presentada por Hermilia Galindo, secretaria particular del presidente Carranza, en el año de 1916. Anteriormente hubo algunos intentos en ese mismo sentido, por ejemplo, el Primer Congreso Feminista de Yucatán, en ese mismo año de 1916, en el que se discutieron los derechos políticos y sociales de las mujeres, entre ellos el derecho a la educación y al trabajo, sin que hayan podido consolidarse logros de modo definitivo.

La solicitud de Hermilia Galindo en favor del reconocimiento del derecho femenino al voto fue denegado bajo el argumento de la pretendida incapacidad de las mujeres para ejercer tal prerrogativa. Se adujo que la mujer no estaba preparada

suficientemente para actuar en política y que debería capacitársele para ello. En realidad existía el temor de una posible influencia del clero católico para orientar su inclinación política hacia la derecha, contraria a la tendencia socializante que asumió el Constituyente un año más tarde. Los representantes de la Iglesia Católica constituían el grupo opositor más fuerte frente a los gobiernos posrevolucionarios.

No obstante que a nivel constitucional no fue aceptado el sufragio femenino, en algunos estados, como en Yucatán bajo el gobierno de Felipe Carrillo Puerto y en Tabasco con Tomás Garrido Canabal, gobernadores progresistas, hubo intentos de integración de las mujeres a la política mediante el apoyo de candidaturas femeninas a cargos de nivel municipal y para diputaciones locales. Durante el gobierno de Plutarco Elías Calles, mujeres profesionistas destacadas fueron designadas para ciertos puestos dentro de la administración pública pero no se les permitió su entrada al Congreso.

En 1936, en cumplimiento de promesas hechas en campaña por el entonces ya presidente Lázaro Cárdenas, las mujeres empezaron a ser incluidas dentro de las elecciones internas del Partido Nacional Revolucionario, como resultado de su unificación y organización en el Frente Unico Pro Derechos de la Mujer (FUPDM) en el año de 1935. El FUPDM afilió a cerca de 50 mil socias pertenecientes a 800 agrupaciones. Su programa de acción fue estructurado en torno a la política cardenista e incluyó, no sólo la demanda por la participación femenina en política, sino también mejoras económicas y sociales en beneficio de mujeres y niños. Un ejemplo de estos beneficios fueron los solicitados para las mujeres con carrera

docente a fin de que obtuvieran todos los derechos que legislaciones más avanzadas concedían en razón de la maternidad, tales como licencia por gravidez, y horarios especiales. Además se demandó la jubilación a los veintiocho años de servicios, vacaciones pagadas, seguridad social, préstamos con interés reducido, igualdad de salario respecto del de los trabajadores al servicio del Estado.

La presión ejercida por el FUPDM para sostener las precandidaturas de mujeres a diputaciones a nivel federal y local (Refugio García por Uruapan y Soledad Orozco por León, respectivamente) no fue suficiente para que se les permitiera el registro. Empero la campaña de apoyo a sus candidatas continuó e incluso se apeló ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación contra la denegación del registro argumentándose la supremacía del ordenamiento constitucional sobre la Ley Federal Electoral. Aunque Refugio García obtuvo el triunfo en la votación no le fue entregada la curul que le correspondía, lo que originó la protesta de las activistas del FUPDM en una huelga de hambre realizada frente a la casa presidencial.

Ante las manifestaciones de inconformidad de las afiliadas del Frente, el presidente Cárdenas presentó ante el Congreso una iniciativa para reformar el artículo 34 constitucional cuyo trámite de aprobación fue diferido para después de la celebración de la Asamblea Constituyente del Partido Revolucionario Mexicano (PRM) a efectuarse el 30 de marzo de 1938.

La reforma al partido permitió la inclusión del FUPDM al seno del mismo y se crearon las ramas femeninas en cada uno de los sectores en que estaba dividido.

El Segundo Plan Sexenal de 1939 formuló una mención de apoyo en favor de la igualdad política pero la enmienda al artículo 34 constitucional y las modificaciones a la ley laboral no se llevaron a cabo como represalia del partido en el poder a la importante movilización de mujeres en favor del candidato de la oposición, Juan Andrew Almazán.

En 1942, con motivo de la Segunda Guerra Mundial, se creó el Comité Coordinador de Mujeres para la Defensa de la Patria en respuesta al llamado del presidente Avila Camacho a la "unidad nacional" en contra del fascismo y de la guerra, organización que más tarde se convirtió en el Bloque Nacional de Mujeres que continuó la lucha por el reconocimiento de sus derechos políticos.

La reestructuración del partido oficial, en enero de 1946, propició el incremento del porcentaje de participación femenina dentro de sus puestos directivos. La reforma a la fracción I del artículo 115 de la Constitución Política otorgó el voto a las mujeres en las elecciones municipales (1946). Así se dio cumplimiento a las promesas hechas durante la campaña del candidato presidencial Miguel Alemán. Se permitió, asimismo, que mujeres con destacada trayectoria profesional ocuparan otros puestos relevantes en la administración pública así como en misiones diplomáticas.

Toda la lucha en pro de los derechos políticos de las mujeres culminó en 1952, a raíz de la presentación ante el candidato presidencial Adolfo Ruíz Cortines, de una solicitud al respecto firmada por 20 mil mujeres de todo el país, encabezadas por Margarita García Flores, dirigente de Acción Femenil del Partido Revolucionario Institucional (PRI), y por las integrantes de la Alianza de Mujeres

de México. En el discurso de toma de posesión, del 1º de diciembre de ese mismo año, el presidente Ruiz Cortines anunció el envío de la iniciativa de reforma a los artículos 34 y 115 constitucionales y fueron aprobadas y publicadas el 17 de octubre de 1953, haciendo realidad los afanes que motivaron la lucha femenina por el reconocimiento a los derechos políticos de las mujeres y su plena integración a la vida pública nacional.

La modificación constitucional de los artículos citados no bastó para que las mujeres accedieran a los puestos políticos importantes de manera significativa. Una consideración retrospectiva de la participación política femenina durante el período de 1954 a 1984 ofrece una demostración de los obstáculos que, aún en nuestro tiempo, existen e impiden la participación igualitaria de ambos sexos en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder.

"La ausencia femenina de los rangos de poder es una consecuencia del modelo de subordinación al hombre, patrón universal que se ha considerado como inevitable y que ha persistido como otras formas de discriminación, cuya existencia se justifica con base en la biología y/o las necesidades funcionales del sistema social". (75)

Los argumentos utilizados más comúnmente para explicar esta notable ausencia femenina en los puestos importantes del gobierno, son las siguientes:

1. La incapacidad femenina para el ejercicio de la autoridad derivada de su naturaleza por esencia pacífica.
2. La proclividad temprana de las mujeres hacia el matrimonio y la maternidad, que constituyen un impedimento para el desempeño de la carrera política.

3. La situación de desventaja de las mujeres respecto de los hombres en relación a la educación y al trabajo.

4. Los factores culturales que orientan la actividad femenina hacia el ámbito doméstico y no hacia las actividades económicas, políticas o profesionales.

5. Los prejuicios y discriminaciones imperantes en el grupo social.

Las tasas de participación femenina en los cargos públicos de los tres Poderes de la Unión, durante el período 1954-1984, muestran la reducida proporción de mujeres incorporadas a las altas esferas de la política nacional, 229 en total.

La participación política de la mujer más significativa en el Poder Ejecutivo se dio a partir de 1970. Antes, en el gobierno de Adolfo López Mateos, hubo un nombramiento a nivel subgabinete presidencial. Durante el sexenio de 1976-1982, la titularidad de una Secretaría de Estado se asignó por primera vez a una mujer. Asimismo, se incrementó el número de subsecretarios y oficiales mayores mujeres. En el gobierno de Miguel de la Madrid, hubo nueve puestos relevantes pero solamente tres de ellos fueron a nivel subgabinete. En el período actual 1988-1994, hay una titular de Secretaría de Estado y pocas mujeres en puestos de subgabinete.

La revisión del índice de participación de la mujer dentro del Poder Ejecutivo muestra que, si bien ha habido un avance, éste aún es desproporcionado en consideración al porcentaje que representa el sexo femenino respecto a la población nacional. (La presencia femenina de importancia en el Poder Ejecutivo, durante el período 1954-1984 fue de 21 cargos.) (76)

Además su injerencia en el ámbito político se ubica dentro de los puestos de menor relevancia e influencia con respecto a las facultades de decisión y de ejecución, es decir, de menor peso político. Secretaría de Turismo, Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, Contraloría de la Federación, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salud, son ejemplos de algunas áreas en las que han tenido desempeño las mujeres funcionarias y que requieren mayores habilidades técnicas que políticas propiamente dichas.

La presencia femenina más numerosa a nivel federal se ha dado en el Poder Legislativo. A partir de 1954, con la elección de la licenciada Aurora Jiménez Palacios como diputada por Baja California, hubo 199 cargos ocupados por mujeres durante el período 1954-1984, es decir, en treinta años. Debe hacerse mención de la diferencia numérica existente entre las integrantes de la Cámara de Diputados -182 en total- y las de la Cámara de Senadores -17 en total- durante el mismo período. Esta notable disparidad puede deberse aparentemente al incremento de requisitos exigidos para ocupar el puesto de Senadora de la República, aunque no son todos de naturaleza legal.

En 1994 hay 46 mujeres diputadas, que representan el 9.2% de la totalidad de los integrantes de la Cámara respectiva y 2 senadoras (3.1% de la Cámara de Senadores) que en conjunto representan el 8.5% de la totalidad de miembros del Congreso.

En el Poder Judicial de la Federación se hace aún más ostensible el reducido número de representantes del sexo femenino dentro del mismo, al más alto nivel, pues de 1962 a 1984, sólo tres mujeres accedieron al cargo de ministras de la Suprema Corte de

Justicia. La primera de ellas, la Lic. Cristina Salmorán, fue designada por el presidente Adolfo López Mateos en 1961 y se desempeñó en el cargo durante cinco sexenios. La segunda, Lic. Gloria León Orantes, fue designada en 1975 por el entonces presidente Luis Echeverría y permaneció en el cargo hasta su fallecimiento en 1984. La tercera ministra, que fue designada en el período que se analiza, fue la Lic. Fausta Moreno, en 1983 por el presidente Miguel de la Madrid y continúa en funciones.

En el actual período de gobierno (1988-1994) hay cinco mujeres ministras. Si se considera que el número de integrantes del máximo Tribunal es de 26 ministros puede deducirse que las mujeres apenas representan el 19.2% del total de sus miembros.

En la Suprema Corte de Justicia la remoción sólo procede, generalmente, por jubilación o fallecimiento. En consecuencia, las vacantes son muy esporádicas. De las ministras recientemente nombradas, únicamente una ha hecho carrera judicial. Las demás llegaron por circunstancias diferentes pero que coinciden con su remoción de otros cargos importantes, tanto dentro de la administración pública como del seno del partido oficial, puestos que, a su vez, fueron cubiertos por varones.

Un análisis cuantitativo de ciertas variables permiten determinar el perfil sociodemográfico de la mujer que ha logrado acceder a tan altos puestos dentro de la élite política mexicana. Estas variables son a) lugar de nacimiento; b) edad; c) estado civil; d) ocupación del padre; y e) escolaridad. (77)

a) lugar de nacimiento: la representación geográfica de las mujeres de la élite política muestra que ha habido participación de

alto nivel de mujeres de todos los estados de la República, a excepción de Baja California Sur. Sobresalen en número las nativas del Distrito Federal, Jalisco y el Estado de México, zonas que se encuentran dentro de las consideradas de más alto desarrollo en el país.

b) edad: la edad es una variable de interés especial en la carrera política de las mujeres pues está asociada a cambios en el estado civil y al ciclo familiar, circunstancias que afectan particularmente el desarrollo personal y profesional femeninos. El rango de edad de las funcionarias públicas puede establecerse de acuerdo a los siguientes porcentajes: de 21 a 35 años: 25%; de 36 a 50: 53%; de 51 a 65: 19.5% y, de 66 o más: 2.5%. Puede observarse que el grupo mayoritario es el que corresponde a las mujeres de 36 a 50 años, período de vida que, comúnmente, permite la participación activa de la mujer con mayor libertad dado que ya ha cumplido su ciclo reproductivo.

Para calcular el tiempo promedio invertido por las mujeres en su carrera política deben tomarse en cuenta los años de estudio, casi siempre hasta licenciatura, y el lapso en que las funcionarias han permanecido en el ambiente público, desde el momento en que ingresa a la estructura gubernamental hasta que ocupa un puesto en la élite, que en total se estima en 16.8 años, aproximadamente.

c) estado civil: es otra variable de importancia en la carrera política de las mujeres cuya existencia se ve grandemente influida por la nupcialidad y por la fecundidad. Ambos fenómenos traen aparejados problemas relativos a la crianza y a la educación de los hijos, a la atención al esposo y al desempeño de las labores

domésticas. De 1954 a 1984, de 229 casos analizados y que corresponden al total de personas del sexo femenino que ocuparon puestos a primer nivel en el gobierno, la estructura por estado civil era la siguiente: 63 solteras (28%); 114 casadas (50%); 24 viudas (10%) y 28 divorciadas (12%). Es decir, más del 70% de las servidoras públicas estaba o había estado casada.

La mayoría de las mujeres solteras se ubicaba en el grupo de edad de 36 a 50 años y en el de 51 a 65 años. Este fenómeno es explicable por el grado de autonomía personal que exige la carrera en la vida pública; de hecho, la viudez y el divorcio amplían la perspectiva de desarrollo profesional en las mujeres.

Cabe hacer mención que el Poder Judicial es el que ofrece mayores ventajas para las mujeres casadas dedicadas a la política en razón de ciertas facilidades existentes en el desempeño de las funciones, tales como el horario de medio tiempo, licencias, períodos vacacionales, etcétera.

d) ocupación paterna: el examen de la ocupación paterna en el caso de las mujeres funcionarias muestra que existe preponderancia de las personas que pertenecen a los estratos socioeconómicos altos (60%). Se trata, por lo general, de profesionales, técnicos, funcionarios públicos superiores, gerentes, directivos e industriales, es decir, de personas que realizan actividades de altos ingresos y con un nivel de escolaridad elevado.

En el Congreso, principalmente en la Cámara de Diputados se da una mayor posibilidad de acceso a mujeres representativas de estratos sociales menos favorecidos. Es un órgano plural en cuanto a ideología y a composición social. Debe señalarse que las hijas de

campesinos y agricultores han tenido acceso al Congreso únicamente a la Cámara de Diputados, en concreto. La excepción la ha constituido Beatriz Paredes que ha ocupado otros cargos de importancia política relevante. Igual puede afirmarse de las hijas de obreros y artesanos.

e) escolaridad: en la actividad pública juegan papel de suma importancia los conocimientos y las habilidades que son adquiridos, las más de las veces, en los centros de educación superior. De ahí que el nivel de escolaridad y la estratificación ocupacional tengan una relación directa. "Los analistas de la élite política mexicana coinciden en que la educación superior es un requisito para el acceso a los cargos públicos". (78) Las oportunidades educativas que existan en los lugares de residencia son condiciones fundamentales para abrir las puertas de la vida política activa.

Las funcionarias de la administración pública federal y de la Suprema Corte de Justicia, en el 100% tienen estudios profesionales y de posgrado. En el Congreso, como se apuntó, los niveles van desde la educación básica hasta la de posgrado, pero la frecuencia mayor es de personas con estudios de los ciclos medios.

La conclusión que puede derivarse de este examen sobre la participación política femenina de México, es que aún no hay una injerencia notable de las mujeres en los centros de poder del país; que la toma de decisiones políticas que afectan a toda la población se hace sin la intervención y opinión del 50% de ella, que es el porcentaje aproximado de integrantes del sexo femenino nacional y que, por ende, es imperativo incrementar el papel político de las mujeres a través de la conquista de un mayor número de posiciones

para lograr que los intereses particulares de todas y cada una de ellas sean debidamente representados.

Para complementar esta visión de la posición secundaria que a nivel sociopolítico guarda la mujer mexicana, se hará un breve análisis de la situación que tiene a nivel de dirigencia sindical, tomando como ejemplo al sindicato más grande y uno de los más poderosos del sistema político mexicano: el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

El SNTE agrupa a los profesionales de la docencia del sistema educativo nacional. La mayoría del elemento personal activo del sindicato lo constituyen mujeres. No obstante, éstas no tienen una representatividad significativa en los puestos directivos del mismo, aun cuando en la hora actual una mujer se encuentra al frente del SNTE.

La organización y el funcionamiento del SNTE se ha integrado al sistema político del país. Hay una centralización a nivel nacional de los sindicatos, provocada por la alianza entre el poder y los líderes de los grupos. Esta situación y la posición discriminatoria que enfrentan las mujeres en su propia vida, explica que se hayan decidido por el magisterio que, desde la Colonia, ha sido una profesión abierta a la mujer mexicana. La abundancia de mujeres en la carrera normalista (70%) es debida a que es una de las pocas oportunidades educativas para la mujer de la clase media. Se trata, generalmente, de estudiantes que han terminado la educación secundaria y cuya posición socioeconómica no les permite el ingreso al bachillerato y, posteriormente, a la Universidad o a otras instituciones de educación superior, dado que los recursos familiares

destinados a la educación son aplicados preferentemente a la formación profesional de los hijos varones.

A pesar de la preponderancia del sexo femenino en el magisterio, la presencia de la mujer es sensiblemente menor en los puestos directivos del SNTE, con la excepción de la actual dirigente a la cabeza del sindicato pero secundada por hombres en todos los demás puestos, así como también es escasa su participación en la toma de decisiones en la Secretaría de Educación Pública.

La estratificación del empleo en el área educativa muestra que las mujeres se encuentran situadas mayormente en las categorías subordinadas, en razón de que una posición profesional de mayor responsabilidad implicaría una actividad de tiempo completo en detrimento de sus relaciones familiares y de sus funciones domésticas.

"Para la mujer, ser profesora es atractivo, porque le permite contar con un trabajo de medio tiempo que le da oportunidad de trabajar simultáneamente en un empleo y en la casa. Además la práctica docente le reporta un ingreso, prestaciones sociales y vacaciones pagadas. Sin embargo, a pesar de que tienen la posibilidad de combinar el trabajo con su vida familiar, las mujeres tienen escasas oportunidades de acceso a los puestos a los que se debe dedicar tiempo completo, que a su vez, requerirían modificar la participación de la mujer en el trabajo doméstico". (79)

En conclusión, los estereotipos culturales, reforzados con los requerimientos de la vida familiar explican el hecho de que las mujeres, que son las que proporcionan la mayoría de los servicios educativos de la sociedad mexicana, se encuentre escasamente

representada en los centros de poder y de dirección del magisterio,
tanto en el ámbito sindical como en el gubernamental.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (27) LAGARDE, Marcela, Enemistad y Sororidad : hacia una nueva cultura feminista, Memoria, V.IV, Centro de estudios del Movimiento Obrero y Socialista, México, septiembre-octubre 1989, p.28
- (28) Ibidem
- (29) ENGELS, Federico. El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado. 8ª edic. Editores Mexicanos Unidos S.A. México, 1988, p.7
- (30) REED, Evelyn. La Evolución de la Mujer: Del Clan Matriarcal a la Familia Patriarcal. 1ª edic. Edit. Fontamara, México, 1987 p.115
- (31) HARTLAND, Sidney E. cit. por REED. E. op. cit. p.169
- (32) BACHOFEN, Myth, Religion and Mother Right, pp. 132-133, cit. por REED, E. op. cit. p.219
- (33) REED, Evelyn, op. cit. p.279
- (34) RAGLAN, L. Jocasta's Crime, p.180 cit. por REED, E. op. cit. p.279
- (35) REED, E. op. cit. p.309
- (36) MILLET, Kate. Sexual Politics., s.n.e. Doubleday Inc. 1970 p.58
- (37) MITCHELL, Juliet. La Condición de la Mujer. 2ª edic. Colección A Pleno Sol, Extemporáneos, México, 1985 p. 124
- (38) PARSONS, Talcott y Robert F. Bates. Family, Socialization and Interaction Process, 1956 p.47 dit. por MITCHELL, J. op. cit. p.143
- (39) SANCHEZ BEDOLLA, Graciela. El Papel de la Mujer en la Familia. Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional. 1ª edic. Universidad Nacional Autónoma de México, 1989 p.89

- (40) "Los Derechos Humanos y La Niña" Conferencia Mundial de Derechos Humanos, ONU, DPI-92974, november 1992-4M. Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, N. York, E.U.
- (41) COQ, Guy, La Gran Mentira de la Educación para Todos, Educación en el Mundo, parte II, Diario La Jornada, World Media, México, 7 de julio de 1993, p.VII
- (42) Ibidem.
- (43) UNESCO, Compendium of Statistics in Literacy, No. 30 (París: Oficina de Estadística, UNESCO, 1988, p.9)
- (44) STROMQUIST, Nelly P. Las Mujeres y el Analfabetismo: La Interrelación entre la Subordinación de Género y la Pobreza, en Género en el Desarrollo, T:I, s.n.e. Edic. Entre Mujeres. Flora Tristán, Lima, Perú, 1991 p.200
- (45) CHABAUD, Jaqueline, Educación y Promoción de la Mujer. 1ª edic. SEP/SETENTAS, México, 1975 p.48
- (46) Ibidem, pp. 49-50
- (47) MALRROUZ, Georgina. Perfiles de Occidente en el Tercer Milenio, cit. por Gloria Brasdefer en Mujer y Política, La elección de las mujeres: propuesta legislativa. 1ª edic. Fundación F. Ebert, Represent. en México, 1992 pp. 79-80
- (48) CHANEY, Elsa M., Supermadre, La Mujer Dentro de la Política en América Latina. 1ª edic. FCE., México, 1983 p.13
- (49) Ibidem, p.39
- (50) cfr. GRUBERG, Martín, Women in American Politics: en assessment and sourcebook, Academia Press, Oshkosh, Wis., 1968 p.77 y Secretaría General de las N:U: de 1970, Anexo:1,8

- (51) EXCELSIOR, periódico, México, 12 de septiembre de 1993, 1ª Sección. p.23-A
- (52) cit. por TARRES, María Luisa, Más allá de lo público y lo privado. Reflexiones sobre la participación social y política de las mujeres de clase media en Ciudad Satélite, en Trabajo, poder y Sexualidad. DE OLIVEIRA, Orlandina y otras. 1ª edic. El Colegio de México, 1991 p.202
- (53) MARTINEZ, Alicia. Mujer y Participación Política. Introducción, en Trabajo, Poder y Sexualidad, op. cit. p.190
- (54) FERNANDEZ PONCELA, Anna M., Una Lacra Mundial (La Violencia Contra la Mujer) en FEM, revista, México, Año 17 No.125, julio 1993, p.28
- (55) DIAZ GUERRERO, Rogelio, Estudios de Psicología del Mexicano, Ed. Trillas, México, 7ª. reimposición, 1979 p.24
- (56) VILLANUEVA, Maximiliano, Director de la Maestría en Admón de Instituciones de Salud, Univ. La Salle. EL UNIVERSAL, periódico, Primera sección, 18 de abril de 1993, p.27
- (57) cfr. EXCELSIOR, periódico, Situación legal del aborto, Primera Sección México, 10 de julio de 1993, p.3
- (58) cfr. EXCELSIOR, periódico, Primera Sección, México, 10 de mayo de 1993, p.5-A
- (59) Ibidem
- (60) cfr. PIEZA MARTINEZ, Guadalupe, La Madre Soltera en la Vida mexicana, en La Condición de la Mujer Mexicana, T.I. 1ª edic. GALEANA, Patricia , Comp., UNAM y Gob. del Edo. de Puebla, México, 1992, pp.68-69

- (61) RAMIREZ, Santiago., El Mexicano, Psicología de sus Motivaciones, s.n.e. Edit. Grijalvo, S.A., México, 1979 p.137
- (62) MENDIETA 1980: 122, cit. por RODRIGUEZ Ma. de Jesús, La condición de la mujer en la sociedad prehispánica, en Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional, UNAM, México, 1989 p.18
- (63) Ibidem, p.26
- (64) MARTINEZ CRUZ, María Santa Yolanda, La condición de las mujeres españolas y criollas en la Nueva España durante el siglo XVII, en La condición de la mujer mexicana, Tomo I, op.cit. p.88
- (65) GONZALVO, Pilar, La educación de la mujer en la Nueva España, SEP Cultura, Ed. El Caballito, México, 1985 p.15
- (66) BARREDA, Horacio, Influencia de la educación sobre la naturaleza de la mujer, Revista Positiva, V.IX, México, 1909 pp.109-126
- (67) cfr. Los derechos de la mujer, CONAPO, México 1975 p.21
- (68) Cfr: MORALES, Liliana, La mujer en la educación superior en México, Universidad Futura, AUM-A, V.1, México, nov. 1988 - feb. 1989 p.69
- (69) cfr. ORTEGA, Silvia B., La mujer en la educación superior, en La condición de la mujer mexicana, op.cit. p.30
- (70) cfr. LA JORNADA, Diario. México, 18 de julio de 1993 p.15
- (71) cfr. ORTEGA, Silvia, La mujer en la educación superior. op. cit. p.32
- (72) Ibidem. p.34
- (73) OLIVERA CAMPIRAN, Maricela, Algunas consideraciones en torno a la condición social de la mujer y su capacitación técnica en el

Estado de México, en La condición de la mujer mexicana, op. cit.
p.275

(74) ARNAIZ AMIGO, Aurora, Feminismo y política, en Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional, op. cit. p.325

(75) DE SILVA, Luz de Lourdes, Las mujeres en la élite política de México. 1954-1984, en Trabajo, poder y sexualidad, PIEM, op. cit.
p.276

(76) cfr. DE SILVA, Luz de Lourdes, Las mujeres en la élite política de México. 1954-1984, en trabajo, poder y sexualidad, PIEM, El Colegio de México, 1991

(77) cfr. DE SILVA, Luz de Lourdes, op. cit. pp.281-299

(78) DE SILVA, Luz de Lourdes, op. cit. p.295

(79) CORTINA, Regina. Poder y cultura sindical: la mujer en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en el Distrito Federal, en Trabajo, poder y sexualidad, op. cit. pp.251-252

CAPITULO III

III. EL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO.....	108
1. La participación femenina en la producción nacional.....	111
2. La trabajadora campesina: situación socioeconómica y jurídica.....	119
3. La trabajadora obrera: situación socioeconómica y jurídica.....	135
4. La trabajadora doméstica: situación socioeconómica y jurídica.....	157
5. El trabajo de ama de casa: consideraciones socioeconómicas y jurídicas.....	172

III. EL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO.

Hasta antes de la década de los sesenta, los estudios efectuados sobre el trabajo femenino por los estudiosos de la materia, habían partido de un modelo dualista que distinguía al ámbito del mercado de trabajo del correspondiente al trabajo doméstico, de una manera tajante, como si se tratara de dos mundos separados.

Ante esa perspectiva, se consideraba dentro de la categoría de trabajo solamente aquel esfuerzo que fuera remunerado, en detrimento de las tareas encaminadas a la producción de bienes y servicios dentro del hogar realizadas por las amas de casa para el consumo inmediato y directo de los integrantes de la familia. De este modo, quedaba separado el mundo de la producción, básicamente masculino, del mundo de la reproducción perteneciente a las mujeres.

Un nuevo enfoque al respecto sostiene que la producción y la reproducción integran una relación dinámica que conforma al proceso social en su totalidad. Las interrelaciones existentes entre la reproducción social, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción biológica humana mantienen la conexión entre lo público y lo privado, entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Es el trabajo conjunto de hombres y mujeres, en las distintas esferas de producción y reproducción, el factor determinante del desarrollo social integral.

No obstante que el trabajo doméstico, por lo general, se sigue considerando de la incumbencia exclusiva de la mujer, la mayor

participación femenina en actividades extradomésticas es un fenómeno que México comparte con muchos otros países.

Los problemas económicos nacionales, en los ochenta, impusieron cambios en la participación económica de las mujeres en el país, que pueden sintetizarse en tres aspectos: 1) creciente incorporación al mercado de trabajo; 2) modificación en las características de las mujeres que entran a trabajar, y 3) incremento considerable de las actividades realizadas por cuenta propia.

El aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo ha sido: en 1950, el 13% de las mujeres de 12 años y más se declararon económicamente activas; en 1970, la cifra fue de 16%, en 1979, de 21%, en 1982, de 25% y de 32% en 1987. (80)

El deterioro en la calidad de vida provocado por la caída de los salarios reales, la reducción de los subsidios otorgados a los productos básicos, la disminución del presupuesto destinado a los servicios de la salud y la contracción de las oportunidades de empleo para la población masculina, hizo necesaria la mayor incorporación de las mujeres en la actividad económica con objeto de contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas de sus hogares.

Es notorio el incremento de mujeres mayores en edad a la que privaba en los años setenta, casadas, con hijos y con bajo nivel de escolaridad, que paulatinamente se han incorporado al sector formal e informal de la producción debido a cuestiones económicas.

Si bien la industria nacional se contrajo en forma importante en la década de los ochenta, las actividades orientadas a la exportación ofrecieron amplias oportunidades de trabajo para la población femenina en las industrias maquiladoras. En cambio, la

proporción de obreras industriales en la Población Económicamente Activa Femenina (PEAF) descendió en forma considerable, de 10.3% a 5.2%. También es notable el aumento en actividades manuales por cuenta propia (vendedoras ambulantes, prestadoras de servicios en pequeña escala) que, entre 1982 a 1987, ascienden de 7.6% a 18.5%. (81)

El incremento en el porcentaje del trabajo por cuenta propia se dió, no sólo en el sector terciario sino también en la industria, a través de procesos de subcontratación por parte de pequeñas empresas con las grandes unidades de producción.

Cabe mencionar que la mayor participación de las mujeres en las actividades extradomésticas no ha traído modificaciones de importancia en la división intrafamiliar del trabajo, lo que ha significado una excesiva carga de tareas sobre todo en los sectores marginados de la población femenina.

1. La participación femenina en la producción nacional.

El análisis sobre la participación femenina en la producción nacional enfrenta serios obstáculos de carácter estadístico en razón de que la información respecto al panorama general de los diversos sectores de la economía nacional presenta numerosos vacíos e imprecisiones. Fuentes estadísticas diversas ofrecen resultados distintos debido a que los criterios y variables que sirven de base a sus investigaciones no son los mismos y en consecuencia ofrecen datos dispares. De esta manera, las aproximaciones, porcentajes e índices económicos muestran, con mayor o menor veracidad, la realidad de la vida económica del país.

A este inconveniente se agrega la incorporación relativamente reciente de la fuerza femenina de trabajo a la producción económica formal lo que se traduce en lagunas de información respecto a las características, montos y condiciones del trabajo realizado por las mujeres.

Entre las características que presenta la actividad económica desarrollada por las mujeres se encuentran el modo discontinuo e irregular de su actividad laboral formal, la alta frecuencia de trabajo de tiempo parcial, la concentración en pequeñas empresas y en sectores de la producción vinculados con las tradicionales actividades femeninas. Además, su trabajo se encuentra estrechamente relacionado con su estado civil, con el número de hijos que tengan y con su posición dentro de la familia; en resumen, el ciclo vital femenino juega un papel de gran trascendencia en su participación en la vida económica nacional.

Los cambios políticos y económicos vividos en México durante las últimas décadas han provocado importantes modificaciones en la vida femenina que aún no han sido objeto de estudios más o menos profundos por parte de las organizaciones especializadas. Sin embargo, es posible presentar de manera general, algunos aspectos en relación a la participación de las mujeres en la economía mexicana formal, es decir, dentro del mercado de trabajo de los distintos sectores productivos, en el campo y la industria, así como su actividad dentro del área doméstica, como trabajadora y como ama de casa, papel, este último, de gran valor pero de escaso reconocimiento.

La fuerza de trabajo activa de las mujeres en México se desempeña en todos los sectores de la economía nacional. En el área industrial es especialmente importante dentro de las ramas textil y de la confección. Es igualmente significativa su participación numérica en el sector de servicios, como acontece en el caso de Teléfonos de México, en las compañías de seguros y en los bancos, donde se desempeñan en puestos no directivos sino de categoría media o inferior.

El rápido crecimiento de la oferta de mano de obra femenina en el mercado de trabajo se ha debido a las difíciles situaciones provocadas por la crisis económica que se ha presentado en el país, principalmente a partir de los años setenta.

En 1940, la economía nacional se caracterizaba por el gran dinamismo alcanzado gracias a situaciones externas que se reflejaron de manera favorable en el campo económico de México. No obstante, la riqueza acumulada no se tradujo en una equilibrada distribución del

ingreso entre la población. La política de financiamiento de la inversión urbana industrial, seguida a partir de entonces, redundó en detrimento del campo y provocó la desarticulación de los distintos sectores y ramas económicos, la desigual incorporación del progreso técnico y el crecimiento excesivo del sector terciario.

La crisis del agro y la consecuente migración de la población rural hacia las ciudades produjo un excedente de mano de obra no calificada imposibilitada para encontrar ocupación en el sector industrial. El problema subsiste hasta la actualidad.

El auge petrolero registrado entre 1978 y 1981 no fue lo suficientemente firme y no obstante las expectativas del Plan Nacional de Desarrollo de 1977, las condiciones necesarias para asegurar el crecimiento sostenido de la economía no fueron creadas. El exceso de importaciones, iniciadas bajo el programa de estabilización de 1976-1978, y el incremento de la deuda externa, agudizaron el problema creando un desequilibrio económico cuyos efectos se dejaron sentir prontamente: inflación galopante, especulación financiera, fuga masiva de capitales, desempleo, contracción y recesión económicas, fenómenos que minaron la economía del país.

La grave situación económica padecida por México obligó la acelerada incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El trabajo femenino asalariado tiene caracteres y connotaciones específicas que lo distinguen del realizado por los hombres en razón de la relegación y discriminación sufrida por las mujeres, tanto en el aspecto social como en el laboral, desde hace largo tiempo.

Los estudios emprendidos sobre el trabajo femenino en la sociedad mexicana han tropezado, como anteriormente se dijo, con lo impreciso de la información censal y estadística. El Censo General de Población y Vivienda y las publicaciones trimestrales del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) son las únicas fuentes que proporcionan datos sobre ocupación con distinción al sexo. Los censos económicos, de servicios, industriales y agropecuarios ofrecen cifras globales de ocupación sin hacer referencia específica sobre hombres y mujeres. Además, los investigadores sobre la materia enfrentan el problema de la modificación permanente de los criterios de clasificación que impide la comparación y cotejo de los resultados. Por último, las actividades económicas informales o de economía subterránea, realizadas por mujeres, no son tomadas en cuenta para su contabilización por falta de información al respecto.

A pesar de estos inconvenientes han podido ser detectadas las tendencias recientes de las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo nacional, mismas que muestran de manera contundente la creciente y continua intervención de la mujer en la vida económica del país.

Desde 1950, año en que predominaba aún la población rural a nivel nacional hasta la actualidad, más del 50% de las mujeres se localiza en las ciudades. En ese mismo año, la población económicamente activa femenina (PEAF: mujeres mayores de 12 años) alcanzaba el 13.1% del total de la población económicamente activa (PEA) del país, porcentaje que se elevó a 15.6% en 1960, a 17.6% en 1970 y a 21% en 1980.

"En términos absolutos, las mujeres ocupadas pasan de 2 035 millones en 1960 a 2 466 millones en 1970 y, aproximadamente, a 6 millones en 1980. Lo que implica que de 1960 a 1970 creció en 21% y de 1970 a 1980 en 149%, si tomamos la cifra de 6 141 millones que presenta el censo de 1980." (82)

Para 1990, la PEA F alcanzó la cifra de 28 829 665, de las cuales 5 644 588 están activas (19.6%) y 22 636 359 se encuentran inactivas (78.5%). El censo de 1990 muestra que, por otra parte, la población económicamente activa masculina alcanza la cifra de 27 084 182 de los cuales 18 418 695 están activos (68.0%) y 8 179 710 están inactivos (30.2%) en el país. (Fuente: INEGI, XI Censo Nacional de Población y Vivienda, 1990)

La comparación de datos permite apreciar que la PEA F ha registrado altas tasas de crecimiento, especialmente durante las dos últimas décadas, y que ha aumentado a tasas más altas que la PEA masculina.

En cuanto a la distribución sectorial, el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que, en 1975 el 62.1% de la PEA F se encontraba ubicada en el sector terciario de la producción; el 20.9% en el secundario y el 3.8% en el primario, en tanto que el 12.8% de las mujeres mayores de 12 años no tenían trabajo por diferentes razones. (83)

Al respecto, los datos proporcionados por el Censo de Población y Vivienda de 1980 han sido muy cuestionados en lo referente a la magnitud de la PEA F y a su distribución sectorial ya que califica como "no especializada" a un 40% de la propia PEA F. Sin

embargo, los porcentajes estimados eran de 72%, 22% y 4% en los sectores terciario, secundario y primario, respectivamente.

En 1990, el XI Censo Nacional de Población y Vivienda arrojó los siguientes datos: el 70.3% de la población femenina ocupada se encuentra ubicada en el sector terciario, el 20.8% en el secundario y el 3.4% en el primario. El 5.5% restante corresponde a mujeres que laboran en trabajos no especificados. (Fuente: INEGI, XI Censo Nacional de Población y Vivienda, 1990)

Las encuestas efectuadas muestran que a pesar del relativo incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, aún es menor que la masculina y de ellas pueden derivarse ciertas observaciones respecto a sus tendencias:

a) Las mujeres mayores de 12 años que se mantienen inactivas económicamente, se dedican a la realización de las labores domésticas o a los estudios.

b) Se manifiesta la tendencia a la terciarización en la actividad laboral, seguida por la actividad en el sector secundario y, finalmente, por el primario, sector en el que además se agudiza el desempleo y se da origen al movimiento migratorio rural hacia las zonas urbanas. En consecuencia, la participación laboral femenina en las ciudades es mayor que en el medio rural. (*)

(*) Sector primario: agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.

Sector secundario: minería, petróleo, gas, industria manufacturera, energía eléctrica, construcción.

Sector terciario: comercio y servicios.

c) Las edades en las que la participación laboral femenina se da principalmente son las comprendidas entre los 25 y los 34 años, aunque la incorporación de mujeres mayores de 35 años al mercado de trabajo es cada día mayor.

d) Las mujeres que más participan son las que han tenido cónyuge (viudas y divorciadas), seguidas por las solteras y, por último, las casadas.

e) A mayor ingreso aportado por otros miembros de la familia es menor la participación de la mujer en el mercado de trabajo y a mayor escolaridad de ésta, se incrementa su incorporación.

f) Los cuatro problemas fundamentales respecto al trabajo asalariado femenino, que derivan de la subordinación laboral que enfrentan las mujeres, son: la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las exigencias de las necesidades familiares y la ausencia de apoyos sociales.

"El trabajo asalariado femenino está desvalorizado, porque se lo relaciona con el trabajo doméstico y el de la atención y el cuidado humanos, actividades altamente despreciadas en lo concreto, aunque se las enaltezca ideológicamente. Muchas tareas de los trabajos "femeninos" suelen pensarse como "naturales" para las mujeres (como una extensión de su papel de género) y no son consideradas como trabajo calificado..." (84)

La subvalorización del trabajo realizado por las mujeres afecta su posición dentro del mercado de trabajo formal y se manifiesta en la desigualdad de salarios, en la común subordinación jerárquica, en la incalificación de la actividad desarrollada y en la

ausencia de políticas públicas de apoyo a la mujer trabajadora en México.

2. La trabajadora campesina: situación socioeconómica y jurídica.

El trabajo de la mujer en el campo mexicano puede analizarse desde dos puntos de vista: en la producción agrícola campesina de forma directa y como campesina asalariada. En ambos casos se refleja la condición de desigualdad que resiente tanto por su condición de género como por su posición social disminuida que responde a los criterios clasistas de la sociedad. Es decir, al hecho de que los campesinos como clase se encuentran en posición de menoscabo dentro del esquema social nacional, en razón de la explotación y carencias a que han sido sometidos, se suma la desventaja que enfrentan las mujeres dentro de sus propios grupos domésticos por el simple hecho de serlo.

Los estudios sobre la situación y la participación laboral femenina en el campo en México y en Latinoamérica en general, deben tomar en cuenta como marco de referencia el ámbito doméstico dentro del cual se establecen las relaciones familiares básicas que trascienden a lo social y a lo económico. Para ello es necesario delimitar los conceptos "grupo doméstico" y "grupo familiar" que hacen mención a dos entidades distintas: "la familia tiene como referente principal los vínculos de parentesco, que cumplen determinadas funciones y se preservan con una relativa independencia del hecho de estar anclados en un mismo espacio geográfico común. A su vez, el grupo doméstico tiene como referente principal la co-residencia y la consecución compartida de un conjunto de actividades." (85)

La caracterización del grupo doméstico campesino toma en consideración los elementos siguientes: tipo y tamaño de la familia,

la composición del parentesco, el sexo y la edad de los miembros, el estado civil, la condición de escolaridad y de analfabetismo de sus integrantes.

El grupo doméstico puede integrarse por familias nucleares o por familias extensas y aunque es evidente que en el primer caso son más reducidas, ello no significa que así lo sea el número de sus miembros en comparación al componente de las familias extensas. En todo caso, la organización de los grupos domésticos campesinos está marcada por los requerimientos de la producción, sea para el autoconsumo o para la venta de los productos en el mercado, y varía según el acceso que se tenga a ciertos recursos materiales indispensables para ello, como lo son la tierra, el agua, los insumos agrícolas, etc.

La unidad doméstica del campo basa su producción en el trabajo familiar y se dirige, en su actividad económica, a la satisfacción de las necesidades de consumo de sus integrantes. En ella, la mujer entrelaza los quehaceres que social y tradicionalmente le han sido asignados con aquellos referentes a la actividad agropecuaria, situación que agrava considerablemente el llamado "trabajo doméstico".

En el contexto rural, las relaciones que se dan entre los grupos domésticos reproducen pautas rígidas de subordinación de algunos de sus miembros, especialmente mujeres y niños, que en el caso de las primeras se traduce en desventaja respecto de ciertos bienes y derechos como ocurre en relación a la herencia o a la propiedad de la tierra, amén de otros mecanismos que aseguran la subordinación femenina.

El estatus de inferioridad impuesto a la mujer campesina es una herencia del modelo patriarcal español recogido posteriormente en las leyes y disposiciones mexicanas que estuvieron vigentes hasta hace unos veinte años. El ser mujer, suponía de modo absoluto las condiciones de sumisión, obediencia y respeto a los varones, inclusive a los hijos, y la observancia de las virtudes de modestia, paciencia y resignación en el cumplimiento de sus deberes.

El nacimiento de hijos varones constituía, y aún constituye, motivo de celebración en el grupo doméstico, lo que no ocurría en tratándose de hijas mujeres y la ausencia de descendencia masculina podía originar el repudio y abandono de la mujer por parte del marido. Esta preferencia se ha atribuido a las necesidades económicas de las unidades familiares dentro de las que no se consideran las intensas tareas efectuadas por las mujeres, pero principalmente se debía a la cuestión de la conservación de la tenencia de la tierra que se transmitía por línea masculina.

El quehacer cotidiano femenino empieza, generalmente, a las cinco de la mañana y se inicia con la preparación del maíz para hacer las tortillas y del almuerzo. El resto del día se divide entre labores domésticas y el trabajo en el predio familiar, en las milpas o sembradíos y el cuidado de los animales, labores todas que se prolongan hasta las nueve o diez de la noche.

Aunque la introducción de las mujeres a los trabajos asalariados en épocas recientes ha provocado algunos cambios en el patrón de vida de las mujeres campesinas, la preeminencia del varón en los hogares sigue siendo manifiesta pues las decisiones fundamentales continúan siendo tomadas por los jefes de familia.

La organización del trabajo campesino debe analizarse dentro de una visión de conjunto dada la interrelación estrecha que existe entre las actividades que realiza cada uno de sus integrantes y que en su totalidad inciden sobre la mujer. En este proceso, todas las actividades y tareas a efectuarse son indispensables para el mantenimiento del grupo y pueden jerarquizarse en una perspectiva que toma en cuenta las condiciones biológicas y de adquisición de las normas morales y sexuales necesarias para la reproducción generacional del grupo, tareas cuyo cumplimiento, por regla general, quedan encomendadas a las mujeres pertenecientes al mismo.

Un estudio sobre la mujer trabajadora del campo impone el señalamiento de la importante vinculación existente entre su papel productivo y reproductivo, ambos condicionados por la diferenciación social de clases y de género que dan lugar a la división social y sexual del trabajo en el medio rural.

Como se apuntó, el proceso reproductivo en la mujer no involucra solamente el aspecto biológico sino también la repetición de los contenidos y pautas de autoridad y de subordinación que han sido generados socialmente mediante la codificación de conductas en el seno familiar.

La actividad económica de las mujeres del campo y el tipo de labores que llevan a cabo varían según la unidad de producción a la que pertenecen y, asimismo, a la posición que ocupan en la estructura agraria y nacional.

Puede afirmarse que existen tres clases de formas de producción familiar en el campo: a) la unidad de producción familiar agropecuaria de autosubsistencia; b) la unidad de producción familiar

agropecuaria que depende en gran parte del mercado o de una empresa externa para la satisfacción de sus necesidades; y c) la unidad familiar y las mujeres independientes que, del todo, dependen del mercado de trabajo. Dentro de cada uno de estos tipos, la carga de trabajo de la mujer difiere según tenga acceso la unidad de producción a los recursos de la tierra, a los insumos agropecuarios y a los apoyos técnicos y crediticios de que pueda disponer.

En la unidad de producción familiar agropecuaria de autosubsistencia, aislada geográficamente por lo general, las mujeres tienen a su cargo las tareas domésticas y de carácter agrícola pecuaria y artesanal por medio de las cuales se satisfacen las necesidades de consumo interno del grupo, mismas que derivan de la división sexual del trabajo prescrita por la cultura tradicional.

En la unidad de producción familiar agropecuaria, que depende parcialmente del exterior para satisfacer sus necesidades, la carga de trabajo de la mujer cambia en relación al intercambio de bienes y recursos que se efectúe con los factores externos.

En el tipo de la unidad de producción familiar agropecuaria último, las condiciones del trabajo asalariado determinarán la carga de trabajo que asuma, aunada a las responsabilidades que como mujer le correspondan en el ámbito doméstico dentro de la propia unidad.

Cabe mencionar que la condición femenina en el medio rural se deteriora en relación directa al paso de una economía cerrada de subsistencia a formas más complejas de producción debido a los procesos de diferenciación social originados por la pérdida de las pautas culturales tradicionales de las comunidades primitivas. En éstas, las mujeres gozaban de una posición de mayor prestigio que han

perdido paulatinamente para ser sustituida por los patrones machistas heredados de la cultura hispánica impuesta a raíz de la Conquista.

La inclusión de las mujeres a los trabajos agrícolas asalariados ha sido consecuencia de la necesidad que afrontan las unidades familiares campesinas de diversificar las actividades de sus miembros para posibilitar un ingreso mayor que permita su subsistencia. Este ingreso, ya raquítico de por sí, impone la disponibilidad limitada de los medios de producción que repercute negativamente en el sector.

El sector agrícola ha enfrentado desde hace varias décadas un empobrecimiento paulatino debido a cambios en la estructura de producción y de comercialización derivados de las políticas económicas gubernamentales que privilegian el desarrollo industrial. La política económica se ha inclinado hacia la imposición de un modelo de desarrollo dirigido principalmente a la industrialización y a la agroexportación en detrimento de la producción de granos básicos. Se ha provocado como consecuencia el deterioro del nivel de vida de las familias campesinas, la migración de la población rural, principalmente masculina, hacia las ciudades importantes y hacia el extranjero y, finalmente, la inclusión de la mujer en el trabajo agrícola asalariado.

El ingreso de la mujer campesina al trabajo asalariado para nivelar el pobre presupuesto familiar afectado por la crisis en la agricultura provoca, además, un abandono de ciertas tareas tradicionales, como el cultivo y cuidado de la parcela o huerto familiar, la recolección de plantas comestibles, tubérculos y miel, productos que complementaban la dieta familiar. Esta situación se

traduce en una alimentación menos abundante y más cara, al tener que adquirirse los alimentos en el mercado.

La participación femenina en el trabajo asalariado del campo incrementa la jornada laboral de la mujer que incluye el trabajo doméstico, el agrícola para el consumo interno, y el asalariado. De estas actividades sólo la última tiene una remuneración precisa aunque escasa.

El ingreso de la población femenina rural al trabajo asalariado explica el salto hacia arriba de la participación laboral de la mujer detectado en el censo de 1980. Para 1984 había un total de 2 002 700 unidades campesinas que dependían principalmente de la venta de su fuerza de trabajo, de las cuales el 20%, aproximadamente, contaba con un ingreso agrícola que cubría apenas su alimentación básica. Para 1985, 1.5 millones de jornaleros eran mujeres, en su mayoría solteras, en condiciones de trabajo desfavorables: hacinamiento, desnutrición, enfermedades, acoso sexual, insalubridad, inseguridad en el empleo y desgaste físico y mental, entre otras más.

(86)

Una constante en la consideración del trabajo femenino en el campo es su invisibilidad social, es decir, el hecho de ignorarse su presencia en el quehacer rural agrícola. Sin embargo, una investigación sobre el tema con motivo de la Conferencia Mundial de la Mujer en la Ciudad de México en 1975, produjo trabajos que destacan la situación real de la participación femenina en el sector. Del cúmulo de datos allegados desde entonces, con tal motivo, pueden desprenderse once hechos y tendencias relevantes que caracterizan al

trabajo femenino rural en Latinoamérica y, en consecuencia, en México:

1. A la mujer rural se la considera solamente como una ayuda del trabajo de los hombres. Existe la creencia general de que las labores agrícolas son ocupación masculina y se desconocen las tareas que como ayudantes familiares no remuneradas desempeñan las mujeres en la producción del campo.

2. La producción agrícola implica el cumplimiento de actividades que van más allá del trabajo directo del campo y que son realizadas por las mujeres, tales como el cuidado de animales, la limpieza y selección de semillas, el procesamiento y transformación de los productos, el almacenamiento y mercadeo de los mismos, así como ciertas faenas domésticas para la mano de obra extrafamiliar.

3. La distribución de faenas tiene como base la división del trabajo por sexo y depende del tipo de cultura, la intensidad de la mano de obra, el grado de mecanización así como de ciertas características sociales del hogar y de la mujer como la clase social, el ciclo de vida familiar, el parentesco y la edad.

4. En todos los países y regiones estudiadas, la mujer asume la responsabilidad del proceso de reproducción del grupo doméstico: la crianza y cuidado de los menores, el trabajo doméstico, la atención de los enfermos y ancianos y el mantenimiento de las relaciones familiares.

5. La responsabilidad reproductiva de la mujer del campo se ve agravada por la carencia de servicios públicos (agua potable, luz, alcantarillado, transporte, hospitales) y por la rudimentaria tecnología doméstica con la que cuenta. Esta situación la obliga a

realizar jornadas de trabajo más largas y pesadas que las que desarrollan los hombres, lo que se traduce en desigualdad entre los miembros de la familia.

6. La situación social de clase repercute en la presencia de la mujer en la agricultura. Es más pronunciada en los estratos más pobres del campesinado y está relacionada con: a) la ausencia temporal del hombre debido a la migración de éste en busca de mayores ingresos; b) los bajos salarios pagados a la mano de obra femenina, por debajo del mínimo legal generalmente y c) al hecho de que para una parte de los minifundistas de América latina, la agricultura es una actividad complementaria de producción de valores de uso ya que el ingreso principal proviene de otra fuente.

7. Aun cuando la división genérica del trabajo sea más flexible y se reconozca a la mujer mayor autoridad y responsabilidad en los estratos más pobres que en los altos o medios, no excluye la condición de subordinación y de carencias en cuanto a las condiciones de vida y a la posición social.

8. La tecnología y el desarrollo capitalistas han incrementado la participación femenina en el trabajo asalariado del campo, pero éste no es considerado estadísticamente debido a su contratación informal que no da lugar a registro.

9. Los trabajadores agrícolas en América Latina carecen de protección y de beneficios legales y no se encuentran organizados colectivamente.

10. La incorporación de la mujer campesina al mercado de trabajo es temporal y un gran número de ellas son jefas de hogar encargadas de la manutención de sus familias.

11. El grueso de la migración rural-urbana lo conforman mujeres jóvenes como consecuencia de la desigualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector agrícola. (87)

La situación imperante de la mujer en el ámbito rural es resultado de las pautas sociológicas existentes y al mismo tiempo, de las transformaciones originadas por las políticas agrarias dentro de la estructura productiva del campo que han afectado la participación económica y social de la campesina y desarticulado la organización interna de los ejidos.

El impacto que dichas políticas agrarias han tenido en la condición femenina rural impone una breve reseña sobre algunos aspectos de la Reforma Agraria mexicana.

La Reforma Agraria constituyó, como unidades básicas de la propiedad social rural, a los ejidos y a las comunidades agrarias y, a partir de ellos, se desarrolló la economía familiar campesina. Dentro de este tipo de economía se toma como eje principal la satisfacción de las demandas de los jefes de familia y se soslaya el papel importantísimo que en dicha economía desempeñan las mujeres.

La Reforma Agraria, como conjunto de medidas económicas, políticas y sociales sustentadas sobre normas jurídicas precisas, tuvo como objeto la redistribución de la tenencia de la tierra con objeto de eliminar el antiguo antagonismo entre la propiedad comunal originaria de los pueblos indígenas y la propiedad privada o individual implantada en los territorios conquistados por España. El movimiento agrario, iniciado con la Revolución Mexicana en 1910, expuso las demandas campesinas en contra de la injusta estructura latifundista vigente durante más de cuatro siglos. En 1915, con la

Revolución triunfante, desaparece la propiedad plena derivada del Derecho Romano y se afirma la apropiación y el usufructo de la tierra y el agua como derecho con funciones de carácter social. Esta nueva concepción sobre la tenencia de la tierra permitió que paulatinamente apareciera un sistema más democrático que permitía la coexistencia de la pequeña propiedad privada con la propiedad de carácter social -ejido y comunidad-, reconocida por el derecho agrario, primero en 1920 y luego en 1937.

Las características del régimen de propiedad relativas al ejido y a la comunidad agraria mexicanos eran: el reconocimiento del núcleo agrario como persona moral con plenos derechos sobre las tierras, aguas y bosques restituidos o dotados; las condiciones de inalienabilidad, imprescriptibilidad e inembargabilidad de los bienes ejidales y comunales; y el reconocimiento de los derechos y obligaciones individuales de los miembros de cada núcleo agrario limitados al usufructo personal de los recursos y a testar a sus dependientes económicos de acuerdo a las normas reglamentarias correspondientes.

La organización social de la tierra cobró verdadero ímpetu durante el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940) en el que se iniciaron las acciones de restitución y de dotación de tierra a los campesinos que fueron continuadas por los gobiernos subsecuentes. En 1983 había 25 589 ejidos y se habían reconocido y titulado bienes comunales a 1 486 poblados, sobre una superficie de 103 millones de hectáreas en beneficio de 2.8 millones de jefes de familia. (88)

Cabe mencionar que, de esta extensión de tierra, sólo el 11.8% es apta para cultivos de temporal y únicamente el 2.2% cuenta con agua para riego.

En relación a la pequeña propiedad, el fraccionamiento de los grandes latifundios permitió su constitución y hasta 1986, sobrepasaban el número de un millón.

Si bien el reconocimiento de la función social de la tierra ha sido válido como principio doctrinario, su efectividad práctica fue anulada por la inadecuada instrumentación implementada y la corrupción que obstaculizó su correcta aplicación. Los malos manejos burocráticos, la falta de capacitación de los campesinos en el empleo de tecnología productiva y la ausencia de créditos oportunos y suficientes, impidieron el cumplimiento de los objetivos de la Reforma Agraria. Además, la política económica en favor de la industrialización, relegó la producción agrícola y sumió al campo en una profunda crisis productiva, con el consiguiente empobrecimiento de la población rural.

En la actualidad, con la reforma al artículo 27 constitucional, la Ley Agraria del 22 de febrero de 1992, en vigor, permite la modificación o conclusión del régimen colectivo en los ejidos, mediante resolución de la asamblea (art. 11) que es el órgano supremo del ejido, así como la adquisición del dominio pleno de la parcela por parte de los ejidatarios (art. 23 frac. IX), lo que implica la posibilidad de enajenación posterior de la misma a terceros a través de la aparcería, medierías, asociación, arrendamiento o cualquier otro acto jurídico no prohibido por la ley (art. 79) o bien, la venta (arts. 80 a 86).

La Ley Agraria de 1915 no hizo ninguna alusión específica a los derechos agrarios de hombres y mujeres en lo individual sino que se refirió exclusivamente a los derechos de los pueblos y comunidades. Fue en la Ley de Ejidos de 1920 en la que se estipuló el reparto equitativo de tierras, dotadas o restituidas, a los jefes de familia sin que se hiciera mención expresa a la mujer.

En el Reglamento de la misma Ley, se señaló que: "la extensión de los ejidos en los casos de dotación, se fijará asignando a cada jefe de familia o individuo mayor de 18 años, de tres a cinco hectáreas en los terrenos de riego o humedad." (art. 9)

La Ley de Dotaciones y Restituciones de Tierras de 1927, reglamentaria del antiguo artículo 27 constitucional, hizo una mención expresa a la mujer al señalar los requisitos que deben reunir los miembros de un ejido: "Ser mexicanos; varones mayores de 18 años; o mujeres solteras o viudas que sostengan familia."

La Ley Federal de la Reforma Agraria de 1971, en su artículo 200, estableció explícitamente la igualdad jurídica del hombre y de la mujer al establecer los requisitos para tener posibilidad de ser dotado de tierra: "I. Ser mexicano por nacimiento, hombre o mujer, mayor de 16 años o a cualquier edad si tiene a su cargo una familia." La frase "si tiene a su cargo una familia" hizo plena referencia a la mujer ejidataria a la que el artículo 45 de la propia ley, reconoció derechos ejidales, voz y voto en las Asambleas Generales y la probabilidad de ser electa para cargos en los Comisariados y en los Consejos de Vigilancia.

El citado ordenamiento establecía asimismo, que los derechos de los ejidatarios no podían ser objeto de contrato que

implicara la explotación indirecta, o por terceros, o el empleo de trabajo asalariado, a excepción "de la mujer con familia a su cargo" que debido a sus labores domésticas y de cuidado de los hijos menores que de ella dependieran, no pudiera trabajar directamente la tierra, siempre y cuando viviera en el núcleo de la población.

La creación de la Unidad Agrícola Industrial de la Mujer (UAIM) en el año de 1971, favoreció el otorgamiento a las mujeres mayores de 16 años de una unidad de dotación para el establecimiento de pequeñas granjas agroindustriales o agropecuarias, abriendo un espacio para su participación económica efectiva. Sin embargo, tales unidades no prosperaron debido a su inviabilidad económica frente a las grandes empresas monopólicas u oligopólicas y, en no pocos casos, por la oposición de los varones a algunas de sus actividades.

Hasta 1986, se habían promovido 8 000 unidades agroindustriales para la mujer, registrado 1 224 y recibido crédito 1 112, de las cuales sólo 1 000 aproximadamente, se encontraban realmente organizadas económica y socialmente.

La nueva Ley Agraria de 1992 reconoce los derechos ejidales tanto a hombres como a mujeres (art. 12) y la calidad de ejidatario se adjudica a todo mexicano mayor de edad, o de cualquier edad si tiene familia a su cargo o se trata de herederos de ejidatarios, todos ellos avecindados en el ejido correspondiente (art. 15). Los derechos sobre la parcela y los demás inherentes a la calidad de ejidatario podrán heredarse a las personas designadas por el titular de la parcela, inclusive a la cónyuge o a la concubina, en su caso (art. 17). Ambas son consideradas en el orden de preferencia

establecido por la ley para heredar, al no haber designación de sucesores.

Los ejidatarios podrán enajenar sus derechos parcelarios a otros ejidatarios o avecindados del mismo núcleo de la población, pero se establece que el cónyuge y los hijos gozarán del derecho del tanto dentro de un término de treinta días naturales, a partir de la notificación de la futura enajenación (art. 80).

Del análisis de las diversas disposiciones de la Ley Agraria vigente puede deducirse que se ha dado igual tratamiento a hombres y mujeres en relación a sus derechos y condición de ejidatarios o comuneros. Sin embargo, la realidad económica y social que conforma la vida de los pobladores del campo invalidan los propósitos de equidad y justicia que animan su contenido.

La crisis agraria, originada hace décadas, que derivó de los problemas relativos a la inseguridad en la tenencia de la tierra y a las políticas de industrialización propuestas por los sucesivos gobiernos, ha afectado la forma de participación femenina de los núcleos de población rural al expulsar la mano de obra de las economías campesinas. La mujer del campo ha tenido necesidad de emigrar, principalmente la joven, para incorporarse a los sectores informal y de servicios en las ciudades. "La presencia de las mujeres campesinas, por tanto, ha sido crucial para tres procesos básicos del desarrollo reciente de México: el éxodo rural, la terciarización del empleo urbano y la marginalidad social." (89)

La mujer campesina asume, pues, una triple condición: como miembro de una familia, como trabajadora y como mujer. Al sobrevenir una crisis económica enfrenta la falta o la disminución del ingreso

familiar y soporta el aumento de una carga de trabajo no remunerado a costa de su salud y bienestar. Además, se ve obligada a ingresar al trabajo asalariado carente de protección legal y sindical y sujeta a la discriminación laboral, en relación a los hombres, y en múltiples ocasiones al hostigamiento sexual. Todo ello sin abandonar su responsabilidad estrictamente familiar del cuidado, alimento y protección de los hijos y del esposo, cuando éste existe o no ha emigrado en busca de trabajo que le permita mantener, aunque insuficientemente, a la familia.

"En este proceso, la mujer campesina no puede ser vista sólo como mujer. Pero tampoco puede ser identificada tan sólo como campesina, negando la desnutrición, el desgaste físico y la vulnerabilidad sexual que se le impone como mujer y que menoscaba su propia actuación como campesina." (90)

Puede concluirse de lo expuesto que la subordinación por género se da igualmente en las economías campesinas y que la mujer del campo, a pesar de las disposiciones legales en su favor, difícilmente ocupa y recibe un trato equitativo que como ser humano al igual que el varón, le corresponde.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, regula la actividad de los trabajadores del campo en los artículos 279 a 284 que, puede afirmarse, no tienen aplicabilidad real.

3. La trabajadora obrera: situación socioeconómica y jurídica.

La desigualdad y la reorganización económica, más que la modernización de la actividad productiva y el reconocimiento de la necesidad participativa conjunta de hombres y mujeres dentro del proceso económico general, han sido las causas del incremento de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo. La necesidad de obtener mayores ingresos para satisfacer las demandas familiares básicas, ha alterado la vida doméstica y los papeles de cada uno de los miembros dentro del hogar. De este modo, la redefinición del rol esposa-madre-ama de casa ha sido obligada paralelamente a la incorporación de las mujeres a la actividad productiva.

El cumplimiento de los deberes domésticos, asignados de manera casi exclusiva a la mujer, y la urgencia de complementar el ingreso familiar han generado el cambio y la reestructuración del trabajo femenino sacándolo de los espacios formales de la fábrica y de la oficina, hacia donde se había dirigido inicialmente, para retornar a los hogares en la modalidad de la maquila de artículos o productos con la consiguiente ausencia de protección laboral reconocida por la ley a todos los trabajadores en general y a las trabajadoras en particular.

En la actualidad, la presencia femenina en la industria maquiladora nacional es cuantitativamente mayoritaria por lo que el análisis de la condición de la mujer obrera de este sector de la producción puede hacerse extensivo al resto de los casos.

La industria maquiladora es uno de los sectores de mayor crecimiento en el país durante los últimos años. Su reciente

desarrollo impide conocer todos los aspectos fundamentales de este fenómeno y dificulta su análisis y reglamentación.

Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de las plantas maquiladoras no difieren esencialmente de una a otra unidad pues tienden a homogeneizarse de acuerdo a los criterios transnacionales de comportamiento. Sin embargo, existen algunas diferencias no sustanciales según el proceso específico de producción de cada una de ellas. Mas el objetivo principal de las empresas transnacionales es siempre el mismo: la acumulación cada vez mayor de capital.

Dentro de este tipo de empresas, la mujer obrera es el grupo predominante y constituye el ejército industrial de reserva más importante en los países no desarrollados como el nuestro, a pesar de las pretensiones de modernidad.

Las ramas de la industria maquiladora con mayor contribución al valor agregado de la producción, en 1985, eran: la electrónica y eléctrica (46%); la automotriz (25%) y la textil (7%). Para 1987, constituían el 11% del empleo total en la industria y de los 330 100 empleos, el 27% eran hombres y el 73% eran mujeres, porcentajes que permiten apreciar la acentuada preferencia de los empresarios por la contratación de mano de obra femenina en las industrias maquiladoras. (91)

En las empresas maquiladoras, el uso de tecnología más flexible, que es una de sus características, en contraste con la empresas industriales que tienen una alta utilización de sofisticados bienes de capital, permite el incumplimiento de normas laborales en

perjuicio de sus trabajadores: "hace del obrero un obrero flexible, "desechable", con consecuencias muy graves para sus condiciones de trabajo y vida." (92)

El establecimiento de conclusiones generales derivadas del estudio de la situación socioeconómica y jurídica de la mujer trabajadora en las empresas maquiladoras se dificulta en razón de la diversidad de tipos de industria existentes en este sector. Sin embargo, el estudio de la situación imperante en las ramas de la electrónica y de la confección puede conducir al establecimiento de las pautas que rigen la vida laboral de las mujeres dentro de este tipo de industrias. En la primera, la electrónica, se trata de un campo nuevo para el trabajo femenino; en la segunda, la confección, es una actividad considerada tradicional, "propia para las mujeres". Las coincidencias observadas dentro de la situación laboral en ambos casos pueden constituir las normas que asimismo rijan en empresas de otro tipo.

La diversidad tecnológica puede establecerse a nivel de rama industrial, de empresa y del punto de vista del funcionamiento interno de cada empresa y esta diferenciación caracteriza a la mayoría de las plantas maquiladoras instaladas en épocas recientes en México.

Las empresas maquiladoras de la rama electrónica son de tres tipos: "a) con largas líneas de ensamble manual y un mínimo de equipo; b) empresas cuyo equipo viejo se ha reconvertido mediante controles electrónicos regidos por computadoras, y c) empresas con maquinaria microeléctrica moderna." (93)

En Ciudad Juárez, la mayoría de las plantas de esta rama cuenta con "equipo de apoyo" para la producción compuesto por cierto tipo de maquinaria y equipamiento electrónico que, sin sustituir a la fuerza de trabajo -que no es necesariamente calificada- hace posible la intensificación del ritmo de producción cuyo grado mayor de calificación es el "saber hacer" el trabajo.

Acuciosas investigaciones hechas sobre numerosas plantas maquiladoras ubicadas en Tijuana, Ciudad Juárez, Baja California y Chihuahua han permitido establecer el perfil socioeconómico de las trabajadoras de este tipo de empresa. Las variables consideradas han sido: el origen y lugar de residencia, la edad, la escolaridad, el estado civil y el número de hijos por obrera. Los resultados obtenidos pueden hacerse extensivos a la fuerza laboral femenina de las maquiladoras en el país en su conjunto por tratarse de una muestra representativa confiable ya que toma en cuenta variables de orden contextual, individual y familiar. El cruce de estas variables permitió una mayor profundización en el análisis de circunstancias y resultados.

Antes de 1983, la fuerza de trabajo femenina de las maquiladoras estaba integrada por mujeres oriundas, en dos terceras partes, del norte del país, que no sobrepasaban los 25 años de edad, que tenían niveles de escolaridad más altos que el promedio nacional y solteras en su mayoría. (94)

Estudios posteriores (1989) pusieron de relieve la gran atracción que ejerce la industria maquiladora sobre la fuerza de trabajo femenina de numerosas entidades federativas del país. Las obreras de este tipo de industria provienen de diversos puntos de la

República y constituyen un importante fenómeno de migración interna con amplias repercusiones de carácter internacional dado que la mayoría de estas empresas se ubican en las zonas fronterizas con los Estados Unidos de Norteamérica. En consecuencia, el universo geográfico de procedencia de las trabajadoras se ha extendido.

La edad promedio de este tipo de trabajadoras también ha aumentado aun cuando las edades comprendidas entre los 15 y los 25 años continúan siendo las más representativas. Sin embargo, existe en la actualidad otro gran grupo formado por mujeres de 30 a 45 años y es una evidencia de la mayor participación femenina en la vida económica del país y, al mismo tiempo del descenso en el estándar de vida de la clase trabajadora.

En cuanto a la escolaridad, el grupo de mujeres con edades entre los 15 y los 24 años presentó un alto nivel de escolaridad: 24.6% con educación primaria, el 44.8% con estudios de secundaria y el 20% con nivel de preparatoria.

Un dato interesante sobre el aspecto familiar de la trabajadora de referencia es el gran porcentaje de mujeres solteras que son el grupo mayoritario, seguido por las casadas y el final, por madres solteras. En los dos últimos casos el número promedio de hijos fue de 2.

El estudio mostró asimismo que la fuerza de trabajo de las maquiladoras está integrada principalmente por mujeres con experiencia laboral previa, tanto en industrias similares como en otras actividades económicas del país. (95)

Las características de los procesos de trabajo en las diferentes plantas maquiladoras se encuentran íntimamente ligadas a

las condiciones de contratación de sus trabajadores. Los estudios realizados han detectado los requisitos exigidos para ingresar en ellas: un nivel de escolaridad mínimo -primaria o secundaria-, la presentación de un examen psicométrico y de habilidades, poseer alguna experiencia laboral previa y, para las mujeres, la práctica de la "prueba de no embarazo". El análisis de estas exigencias da a conocer el tipo de personal que la maquiladora prefiere contratar así como las políticas laborales que se siguen.

La habilidad y destreza requeridas a los obreros permite un menor costo de entrenamiento por parte de la empresa ya que los trabajadores sobrepasan los estándares lo que les asegura el rápido aprendizaje de sus tareas.

Con la "prueba de no embarazo" aplicada a las trabajadoras se impide que las responsabilidades familiares de la mujer puedan afectar la producción, "además que al contratar mujeres solteras resulta más fácil mantener una política de rotación de personal permanente como parte de las estrategias empresariales para garantizar un ritmo de producción y de organización del trabajo flexible, así como los bajos salarios." (96)

El requerimiento de experiencia laboral previa, exigida a los trabajadores y trabajadoras en algunas plantas maquiladoras, disminuye la necesidad de proporcionarles capacitación y/o adiestramiento, tal como lo prescribe la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que es afirmación reiterada de las empresas transnacionales de que la capacitación de los obreros se efectúa automáticamente al transferir la tecnología propia de los países desarrollados y propiciar su aplicación por parte de los trabajadores

mexicanos, el hecho es que no hay un verdadero entrenamiento que mejore las capacidades y aptitudes de la fuerza laboral mexicana. Las investigaciones realizadas probaron que, en las plantas estudiadas, el 33.9% del personal recibió entrenamiento un solo día y el 25.7% por una semana. La capacitación consistió básicamente en explicar al trabajador el "cómo-hacer" las tareas a las que está asignado y no una visión integral del proceso productivo. El entrenamiento fue proporcionado por la supervisora de línea (57.3%) y por la obrera más experimentada (24.6%). Puede concluirse que no existe propiamente un programa de capacitación y adiestramiento adecuado. (97)

Las actividades realizadas por las trabajadoras dependen de los puestos o categoría que tengan dentro del proceso de trabajo.

Se entiende por "puesto" la categoría más general que tiene el trabajador en el proceso de trabajo y por "actividad" el conjunto de tareas específicas que en razón de aquél se realizan.

En la empresa maquiladora del ramo electrónico, la categoría o puesto más significativo por su peso es el de "obrero en línea de producción" que en los casos estudiados alcanzaba el 81.4%; la obrera en control de calidad constituye el segundo puesto en importancia cuantitativa que es ostensiblemente más bajo, el 6.4%, y el porcentaje restante queda distribuido entre obreras en inspección, supervisoras y jefas de sección, principalmente.

Las obreras en línea de producción se distribuyen en veinte actividades diferentes, de las cuales la mayor parte se realizan en forma manual con limitado uso de maquinaria o con equipo de poca sofisticación.

La investigación de referencia puso de relieve la poca movilidad interna en cuanto a ascenso y, en consecuencia, el escaso o poco probable incremento de salarios. En caso de asignarse tareas distintas, la retribución salarial no sufre variaciones.

A cada obrera se le asigna una determinada cuota de producción que debe ser cubierta necesariamente, sea trabajando tiempo extra o cubriéndose al día siguiente. En caso de no alcanzarse a cubrir se pierde el bono de producción que, de hecho, solamente es obtenido por un número reducido de obreras.

"... el 80.2% de estas mujeres laboran entre 1 y 9 horas semanales, que según la Ley Federal del Trabajo es el tiempo máximo que legalmente está permitido que labore un trabajador, el 14.7% cubre de 10 a 18 horas extras y el 5.2% de 18 a 30 horas adicionales a la semana." (98)

En las plantas maquiladoras estudiadas se detectaron tres categorías salariales básicas que corresponden a puestos distintos: la de las obreras en línea que, como se apuntó líneas atrás, es la más numerosa (81.3%) cuyo salario, en 1989, ascendía a 48.8 dólares semanales, o sea, a 0.69 centavos de dólar por hora; las obreras asignadas al control de calidad y de materiales (16.9%) percibían 57.8 dólares semanales y las supervisoras (1.8%) tenían un ingreso de 90.8 dólares por semana. Las cantidades en moneda nacional resultantes la tipo de cambio de ese año (\$2 551) eran de \$123 935, \$147 626 y \$231 667, respectivamente, inferiores al propio salario promedio del país que en ese año era de 84.7 dólares por semana, o sea, 1.21 dólares por hora y \$216 697 semanales.

Dentro de la categoría de obrera de línea, que abarca múltiples y diversas actividades, los salarios no varían significativamente entre sí aunque las tareas a realizarse son muy diferentes unas de otras. Asimismo, el salario neto total (salario directo) no se ve incrementado fuertemente por los bonos y otras prestaciones que lo complementan (salario indirecto). Se otorgan, a discreción de las empresas, bonos por "puntualidad y asistencia" (obtenidos por el 63% de las obreras) que, en la época de referencia, fluctuaba entre \$10 000 y \$40 000 semanales; el bono "de despensa" recibido por el 31.5% de las trabajadoras y se encontró un solo caso de bono "de productividad" entregado.

Siendo en este tipo de empresa la fuerza de trabajo a emplear no calificada y sin experiencia sindical, se explica que el bono de "puntualidad y asistencia" sea, junto con las prestaciones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social a las trabajadoras inscritas (96.5%) los principales componentes del salario indirecto. Hay casos en que se cuenta con servicios de transporte, de comedor, de atención médica interna, de algún curso de superación proporcionado por la empresa y de guardería. Sin embargo, estas prestaciones son recibidas por un mínimo porcentaje de la fuerza laboral femenina empleada.

El servicio de guardería es necesario para el 40.4% de las obreras de la muestra que son madres ya que solamente el 11.6% cuenta con este servicio proporcionado por la empresa. El resto tiene que acudir al auxilio de familiares (71.8%), a una persona contratada al efecto (7%), a la guardería del IMSS (5.6%) o a guarderías particulares (4%).

El ingreso salarial se destina principalmente a tres rubros: compra de la despensa familiar, compra de ropa y al pago de transporte, tanto para la trabajadora como para sus dependientes económicos.

Más de la mitad de las obreras tienen dependientes familiares a quienes destinan buena parte de sus ingresos, lo que es entendible debido al bajo poder adquisitivo de los salarios que obliga a las familias de pocos recursos a conjuntar los ingresos de los distintos miembros de ellas en edad de trabajar, y aún con el trabajo de los niños, para satisfacer medianamente sus necesidades.

Respecto al tiempo de antigüedad en el empleo se detectó una gran rotación de personal. El sector empresarial la explica en razón a la ubicación fronteriza de las empresas maquiladoras que absorben temporalmente a la población migrante con destino final de residencia en los Estados Unidos de Norteamérica y, además, al "pirateo" de personal obrero que se da entre las plantas maquiladoras.

La antigüedad de las trabajadoras en su trabajo actual, en más del 60% de los casos, es menor de un año, en el 15% es de 1 a 2 años, el 12.1% de 2 a 3 años y el 5.2% ha trabajado en el mismo lugar por 6 años o más. (99)

Un aspecto distinto pero complementario para la comprensión de la situación socioeconómica y legal de la mujer obrera en México es el que corresponde a las microindustrias domésticas que forman parte del sector informal de la producción económica ya que no se encuentran registradas oficialmente, por lo general.

El sector informal de la economía se encuentra integrado por pequeños productores o microempresas que, la mayoría de las veces, laboran, en la clandestinidad. A pesar de ello, posee gran actividad y dinamismo al mismo tiempo que opera como fuente generadora de empleos en los que la subcontratación o maquila es la característica principal.

La imposibilidad de contar con datos confiables en relación a esta clase de empresas en su totalidad, conduce a acudir al análisis de la situación imperante en Ciudad Netzahualcóyotl, área geográfica aledaña al Distrito Federal, en donde se encuentra ubicado un importante número de talleres de maquila doméstica de la confección de prendas de vestir, cuyas condiciones socioeconómicas y laborales pueden servir de ejemplo respecto de la manera en que funcionan, y hacerse extensivas, con las variables correspondientes, a las que puedan existir en otras microindustrias domésticas.

La maquila doméstica de la ropa forma parte del sector informal de la economía y se describe como "el compuesto por los talleres de la confección que emplea mano de obra sin salario (en pagos a destajo), no tienen acceso a los mercados organizados de sus productos, de insumos (máquinas, materias primas y trabajo) y financiero." (100)

El establecimiento informal de la ropa es típicamente una maquiladora muy pequeña (con menos de cinco personas ocupadas) ubicada en un lugar de vivienda y a cargo de una extrabajadora-ama de casa. "La subcontratación o maquila es un acuerdo entre dos establecimientos para que uno confeccione prendas para el otro, con o sin el uso de materias primas de éste." (101)

Es importante subrayar la considerable presencia femenina en estos talleres familiares. Miles de mujeres, casadas en su mayoría, y solteras jóvenes trabajan en la industria doméstica del vestido y son una olvidada minoría trabajadora a pesar de su participación real en la industria de la confección de ropa. Debe mencionarse que, cuando constituyen una empresa familiar, el esposo y los hijos coadyuvan en alguna forma pero sin que aporten mano de obra en el sentido estricto del término.

Es imposible determinar el número de trabajadoras que integran este grupo. Los censos nacionales e industriales no han precisado la cifra en razón de la clandestinidad en que opera la mayoría de estos talleres domésticos o familiares para las empresas industriales.

Hasta 1980 aparecieron los primeros estudios empíricos sobre las maquiladoras domésticas. Se trata de establecimientos que se encuentran integrados por mujeres que son, simultáneamente, costureras y amas de casa, y que son impelidas a incorporarse al mercado de trabajo por la necesidad económica. Una característica en el perfil de estas trabajadoras es la tendencia a permanecer en el hogar. Esta permanencia es precondition necesaria para que se desarrolle el sistema de producción de la maquila doméstica, sobre todo en el caso de mujeres amas de casa menores de 30 años, período vital que corresponde a la etapa de reproducción femenina.

Investigaciones realizadas sobre algunas muestras de la fuerza de trabajo femenina que se ocupa en la confección de ropa en Ciudad Netzahualcóyotl, permitieron precisar los rasgos generales que perfilan a la trabajadora de este universo laboral. En su mayoría se

trata de mujeres jóvenes, entre los 15 (o menos) y los 30 años de edad. La tercera parte (32%) se encuentra entre los 21 y los 29 años. El 18% declaró edades comprendidas entre los 30 y los 38 años y el 18% restante era mayor de 39 años.

El lugar de origen de las trabajadoras de la costura es diverso ya que solamente el 2.5%, al momento de la encuesta (1991), eran nativas del propio lugar, y el resto provenía de diferentes estados de la República, aunque había predominio de mujeres procedentes del Distrito Federal y del Estado de México, dada la cercanía geográfica. Sin embargo, casi todas tenían una inmediata y anterior residencia en el Distrito Federal.

En cuanto al estado civil, dentro de la categoría de costureras-empresarias, la mayoría eran casadas y únicamente el 15% solteras. Por lo que respecta a las obreras jóvenes, el 67% permanecían solteras.

El promedio de hijos en estas familias es alto: el 5.6, dato que permite deducir la difícil responsabilidad de la madre trabajadora para alimentar y mantener a una familia numerosa. En el caso de los talleres domiciliarios, en el 72% el número de integrantes de la familia oscila entre 4 y 9 personas; en un 19% se compone de 10 o más integrantes y el 9% restante de 3 personas como máximo. Puede concluirse que el hacinamiento es una constante en la mayoría de los hogares-talleres.

Respecto al nivel de escolaridad se observó que éste variaba según la edad: las costureras mayores (entre 20 y 40 años) escasamente habían cursado algunos grados de la escuela primaria, pero las jóvenes de edad entre 15 y 20 años, por lo general habían

terminado la escuela elemental y, en algunos casos, la escuela secundaria. (102)

La disponibilidad de abundante y barata mano de obra femenina ha ocasionado la existencia de peculiares y complejas relaciones laborales que difieren según el tipo de taller doméstico de que se trate.

Existen, estrictamente hablando, dos tipos de talleres domiciliarios: el taller unipersonal y los multipersonales que se integran de una o varias costureras, respectivamente. En ambos casos, se trata de talleres ubicados en el hogar de alguna de ellas, cuando es taller multipersonal, o de la única operaria del taller cuando es la única integrante.

Los talleres unipersonales de maquila doméstica son aquéllos en los que la mujer casada, entre los 20 y 40 años de edad, se dedica a esta actividad para completar el insuficiente ingreso familiar ganado por el marido. La característica principal de este tipo de talleres es su limitada capacidad de producción en razón de que por lo general sólo cuentan con una máquina de coser tipo familiar que, en el mejor de los casos, puede ser cambiada por una industrial.

La actividad laboral de estas trabajadoras debe combinarse con sus tareas de ama de casa -cuidado de los niños y tareas domésticas- lo que implica una doble jornada laboral.

Se trata de talleres no registrados y que en consecuencia, no pagan impuestos. De hacerlo, el pago fiscal repercutiría gravemente en su débil ingreso. Esta situación, hace fácil presa a las costureras de las exacciones de los inspectores del trabajo.

Los talleres multipersonales de maquila doméstica pueden clasificarse en dos grupos: a) talleres familiares en los que los miembros de la familia colaboran en la producción y b) talleres en los que la dueña del local, que está en su propio domicilio, contrata a costureras que la auxilian y se convierte, a su vez, en empresaria.

Los talleres domésticos familiares no tienen que cumplir con todas las regulaciones de las industrias comunes, a excepción de las que se refieren a la seguridad de los trabajadores y a la higiene del local.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a los talleres familiares en los artículos 351 a 353, los denomina "industria familiar" y son "aquéllos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos."

Las costureras de los talleres de maquila doméstica de ropa pueden encontrar trabajo en tres fuentes importantes: a) en fábricas de confección de ropa equipadas con tecnología moderna y sofisticada, que producen prendas de alta calidad y alcanzan precios elevados. En este tipo de empresas pocas costureras pueden laborar pues la mayoría de las trabajadoras carecen de las máquinas indispensables para producir este tipo de prendas; b) en organizaciones privadas -cadenas de hoteles, restaurantes, bancos, etc.- o bien, estatales -ISSSTE, IMSS, p.ej.- que requieren una importante cantidad de uniformes, manteles, ropa de cama, servilletas, etc. que pueden ser confeccionados por las costureras, las que reciben el material ya cortado a través de intermediarios, y c) en instituciones pequeñas o para personas específicas que no necesitan una gran producción semanal ni altos niveles de calidad.

Los principios que rigen las relaciones laborales "sui generis" que se derivan de la actividad de los talleres domésticos no se ajustan estrictamente a las prescripciones de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) regula la figura jurídica del trabajador a domicilio en el título sexto, capítulo XII, artículos 311 a 330.

El artículo 311 define el trabajo a domicilio como "el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley."

En este tipo de trabajo no se da la subordinación característica de la relación laboral típica pero existe la dependencia económica, misma que puede darse incluso cuando se trabaja para varios patrones y en cuyo caso, la Ley establece la conservación de los derechos reconocidos por la misma a los trabajadores a domicilio (art. 315).

El trabajador a domicilio, según el artículo 313 de la LFT, "es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón", lo que implica que la relación laboral existe independientemente de que la obra sea realizada por el trabajador que celebra el contrato con el patrón o lo efectúen los miembros de la familia, e incluso personas que no pertenecen a la familia pero que trabajan en la maquila dentro del propio taller. "Es de considerar que el contrato sería el mismo debido a que su esencia

radica en que el trabajo se realice en el domicilio, ya que si lo determinante fuera que el trabajo lo hiciese la familia, el capítulo se denominaría "Trabajo de Familia" en lugar de "Trabajo a Domicilio." (103)

En el caso de las costureras domésticas, si el convenio lo establecen con el empresario principal, es frecuente que la relación laboral no se ajuste a los requisitos legales.

En general, el convenio es verbal, no se estipulan por escrito los derechos y obligaciones de cada parte.

El artículo 318 de la LFT señala la obligación de celebrar contrato escrito en el que se establezcan las condiciones de trabajo, hecho por triplicado: un ejemplar para cada una de las partes y otro para ser entregado a la Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Sin embargo, no obstante la ausencia del contrato escrito, se presume la relación laboral, de acuerdo a lo establecido por el artículo 21 del propio ordenamiento.

En este capítulo, se establece para los patrones la obligación de inscribirse previamente en el "Registro de patrones del trabajo a domicilio" que funciona en la Inspección del Trabajo y en caso de inobservancia de este precepto se da lugar a una multa que puede ser de 15 a 155 veces el salario mínimo diario. Asimismo, se dispone que los patrones deben llevar un "Libro de registro de trabajadores a domicilio" en el que consten los datos generales de los trabajadores, días y horas de entrega y recepción del trabajo, naturaleza, cantidad y calidad del trabajo, forma y monto del salario y otros datos relativos (arts. 317 y 320 LFT). También se ordena a los patrones entregar gratuitamente a sus trabajadores una "libreta

de trabajo a domicilio" en la que se anotan los detalles de la ejecución y entrega del trabajo (art. 321 LFT).

Al trabajador que se le deje de dar trabajo tiene los derechos consignados en el artículo 48 de la propia Ley (art. 329 LFT). Obviamente, estas prescripciones casi nunca son respetadas, en el caso de las costureras domésticas.

La forma de remuneración de las costureras domésticas es a destajo, fijada unilateralmente y al arbitrio por el patrón empresario. Una vez acordado el servicio y el salario correspondiente, se proporciona a la costurera del material cortado y se le fija un plazo de entrega que, casi siempre, es de una semana. Como garantía de que será devuelto una vez terminado, se le exige a ésta el otorgamiento de algún recibo o factura original, no fotocopia, de la o las máquinas compradas por la costurera o del título legal de posesión del lote urbano en que resida. El cumplimiento de esta exigencia pone a las costureras completamente en manos del empresario.

Una vez recogido el material cortado, es responsabilidad exclusiva de la trabajadora el devolverlo perfectamente terminado en la fecha prevista. El transporte del material, empaquetado y de gran volumen, implica la erogación de gastos que deben ser sufragados por la costurera lo que redundará en la disminución de sus beneficios.

El proceso de elaboración de las prendas se lleva a cabo en el taller doméstico y, una vez terminadas, se entregan al empresario quien procede a su revisión. La costurera doméstica debe responder plenamente a las exigencias de calidad y cuando algunas prendas resultan defectuosas le son devueltas para ser regresadas en la

próxima entrega. Después de la revisión, se procede al pago del salario para lo cual hay necesidad de esperar frecuentemente, largas horas en la fábrica. Los pagos, a más de tardíos son arbitrarios pues a veces se retrasan varios días o semanas, lo que contraviene lo establecido por el artículo 324 de la ley laboral, en su fracción tercera que a la letra dice:

"Art. 324. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:...

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas."

Tampoco se cumplen los requisitos legales en relación a vacaciones pagadas, preaviso de despido, y otras, y mucho menos existe una organización sindical o cooperativas de producción.

La sobreexplotación de la costurera se realiza sobretodo por el sistema de salario "a destajo" y por las importantes peculiaridades que se derivan de este tipo específico de relaciones laborales en las que el empresario, más que fabricante, es "industrial-comerciante".

"La mayoría de ellos realiza inversiones raquíticas; sólo un grupo reducido compra máquinas para sus propias "fábricas", pero la mayoría apenas invierte ni en tecnología, ni en la seguridad social de los trabajadores. Este tipo de negocios crece apoyado ante todo en dos factores: la mano de obra femenina superbarata y la red de conexiones que existe entre los empresarios." (104)

Las únicas inversiones absolutamente requeridas por estos industriales (?) son: a) la compra de material directamente de las

fábricas textiles; b) el registro de cada marca; c) los salarios legales a un reducido número de trabajadores (contador, almacenistas, secretaria y experto en mercadotecnia). De este modo, no hacen fuerte desembolso de capital en un aparato productor costoso y delegan la producción material de la ropa a las costureras bajo un sistema de contrataciones y subcontrataciones. Se convierten así, en mercaderes especializados en la venta de material cortado, en la decoración de escaparates y en la organización de un sistema de ventas. Se sustraen, por ende, a los problemas que se generan con el establecimiento de relaciones laborales normales en las industrias que, éstas sí, son verdaderas empresas de producción.

En los talleres multipersonales, cuando la costurera-empresaria ocupa a personas ajenas a su familia, las relaciones laborales aplicables son las del capítulo relativo a los "trabajadores a domicilio" de la LFT. En este caso podría cuestionarse el papel que desempeña la contratante pues el trabajo es ordenado por el patrón empresario y a él se entrega la producción.

El artículo 12 de la LFT hace referencia a los intermediarios. Al efecto, los define como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otro u otros para que presten servicios a un patrón."

Por otra parte, el artículo 13 del propio ordenamiento establece que "no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de

las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Si bien la costurera-empresaria posee el local y las máquinas de coser, el material cortado a trabajar lo reciben del industrial-comerciante y, en consecuencia, es una trabajadora-maquiladora que se apoya con otras costureras por medio de la subcontratación. Su papel no es de intermediaria pues ella misma participa en el desarrollo material del trabajo. Sin embargo, de acuerdo a los artículos 13 y 15 de la Ley en comento, puede inferirse una responsabilidad solidaria en relación a los deberes patronales derivados de las relaciones laborales existentes en la empresa beneficiaria de los bienes producidos.

Es necesario que el taller multipersonal cuente con diversos tipos de máquinas a fin de permitir la confección calificada y total de alguna clase específica de prenda en cuya producción se especializa. Al ser talleres más grandes, deben registrarse ante las autoridades municipales y realizar el consiguiente pago de impuestos más otros adicionales como las cuotas de registro para la obtención del certificado de la Secretaría de Salud, la cuota para el sindicato al que pertenezca y la que corresponde por la inscripción en la Cámara de la Industria del Vestido.

Las trabajadoras contratadas por la costurera-empresaria son, por lo general, mujeres entre los 15 y 20 años de edad, sin experiencia laboral. Trabajan como aprendices y en condiciones precarias en cuanto a los requisitos legales de salubridad y de seguridad, en cuartos pequeños, oscuros y mal ventilados. Sus salarios no suelen ser a destajo pero sí muy por abajo del salario

mínimo establecido ya de por sí, reducido. No existe, tampoco, contrato escrito y la relación laboral con la dueña del taller es informal y protectora. La jornada de trabajo puede prolongarse hasta 50 horas a la semana.

Otro sujeto que interviene con frecuencia en este tipo de actividad maquiladora es el "intermediario" propiamente dicho. Este personaje puede asumir diferentes roles en las diversas fases del proceso de producción: puede ser el enlace con el industrial y, al mismo tiempo, ser él mismo el dueño de un taller doméstico que recibe el material cortado que, a su vez, reenvía a costureras de la localidad para su terminado; o bien, puede ser una costurera doméstica, dueña del taller, que pasa parte del material cortado a otras costureras, formándose una cadena en la que cada eslabón es una trabajadora de maquila que percibe un salario menor como retribución a su participación en el proceso productivo y que se halla ajena a los beneficios reconocidos por la Ley a los trabajadores mexicanos.

4. La trabajadora doméstica: situación socioeconómica y jurídica.

El trabajo doméstico puede definirse como un "servicio privado que se encarga de la producción de bienes y servicios para la familia." (105)

Otro punto de vista considera al trabajo doméstico como "un modo de producción distinto y autónomo del industrial y lo designa como "modo de producción patriarcal" que se caracteriza por relaciones familiares de producción y explotación; o bien, como un "modo de producción precapitalista" que produce simples valores de uso en actividades relacionadas con la casa y la familia." (106) Se trata, en suma, de "un trabajo que transforma mercancías y produce servicios como valores de uso directamente consumibles, mediante el cual se realiza una parte fundamental del mantenimiento, reposición y reproducción de la fuerza de trabajo." (107)

Desde el punto de vista etimológico, el término "doméstico" proviene, según la Real Academia Española de la Lengua, de la palabra latina "domesticus", de "domus" (casa). "Doméstico: lo perteneciente a la casa u hogar y dicese del criado que sirve en una casa."

La división sexual del trabajo que ha definido los papeles sociales correspondientes a hombres y mujeres ha asignado, de manera universal y constante, la ejecución de los trabajos domésticos a las mujeres.

Si bien casi la totalidad de las mujeres ejecuta en forma exclusiva el trabajo del hogar sin ninguna retribución monetaria, las diversas condiciones socioeconómicas han provocado la aparición del

trabajo doméstico remunerado que es realizado mayoritariamente por mujeres.

Las trabajadoras domésticas son aquellas que venden su fuerza de trabajo dirigida a la prestación de un servicio diario y perecedero que es consumido por el patrón o familia contratante.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en el artículo 331, establece que son trabajadores domésticos "los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia". En esta definición, la naturaleza del lugar y la finalidad que se persigue con la prestación del servicio, son elementos esenciales en la descripción de la actividad doméstica y este tipo de trabajo se rige por disposiciones particulares por no generar un provecho económico directo, es decir, por no perseguir fines de lucro. Si existiera el afán lucrativo dejaría de considerarse como doméstico y se sujetaría al régimen laboral ordinario.

Estudios sociológicos sobre el perfil de los trabajadores domésticos muestra que, por lo general, se trata de mujeres jóvenes (*), en gran número madres solteras, abandonadas o separadas de sus maridos. En el caso de la trabajadora doméstica casada o en concubinato su ingreso al trabajo remunerado obedece a la necesidad de obtener entradas de dinero complementarias del ingreso familiar aportado por otros miembros de la familia o para sufragar los gastos del hogar por sí misma, en caso de desempleo masculino o de abandono del varón.

(*) El Censo Nacional de Población de 1980 señala la existencia de un 10% de varones ocupados en este sector.

Entre las trabajadoras domésticas predomina la mujer indígena y campesina que, comúnmente, tiene un bajo nivel de escolaridad. Las estadísticas ofrecen un porcentaje aproximado del 15% de analfabetismo, el 42% de analfabetismo funcional y el 31% con estudios completos de instrucción elemental.

En promedio, existe una escolaridad de 3.7 años de estudio; sin embargo, este cálculo asciende en relación inversa a la edad. Las trabajadoras domésticas más jóvenes (menores de 18 años) presentan un índice de escolaridad más alto lo que es muestra de que los beneficios de la educación se han extendido entre la población durante los últimos periodos y que se ha superado el tradicional prejuicio patriarcal de que "las mujeres no deben estudiar". La situación opuesta se observa en las trabajadoras domésticas mayores de 40 años que, en su mayoría, son analfabetas y en caso de tener algunos estudios, su promedio de escolaridad no llega a lo 3 años (2.36 años).

Las causas o razones que han motivado la interrupción de los estudios en estos casos son, en mayor o menor grado, de tipo familiar y económico. Los prejuicios culturales sometían a la mujer al cumplimiento de las cargas del tradicional papel femenino e impedían su superación intelectual, y a la falta de recursos económicos para adquirir los útiles, uniformes y demás implementos necesarios para el estudio, o los gastos de transportación, dificultaban su asistencia a la escuela.

El promedio de edad a la que empiezan a trabajar es de 11 a 14 años y su permanencia en la actividad doméstica remunerada perdura hasta los 18 a 20 años, edad en la que dejan de trabajar para formar

una familia. Posteriormente reingresan por motivos económicos (abandono de la pareja, insuficiencia de recursos) o por otras causas (maltrato familiar). (108)

La trabajadora doméstica, generalmente, carece de capacitación para desempeñar las actividades asignadas dentro del medio urbano en razón de que las condiciones de vida en su comunidad son diferentes y con un mínimo nivel de bienestar material. La empleada doméstica puede ser contratada para realizar actividades específicas que implican una gama de procesos de trabajo, tanto simples como complejos, y que requieren mayor o menor esfuerzo físico. Empero, hay una relativa flexibilidad en las tareas que ejecuta, mismas que pueden llegar a abarcar la totalidad de los quehaceres de la casa. La falta de preparación adecuada para ello provoca la subestimación de sus labores y explica el bajo salario que por ellas recibe.

La infravaloración de su desempeño y la ausencia de comunicación y de organización entre las trabajadoras domésticas se traduce en una falta de reconocimiento social y jurídico que impida su explotación.

El trabajo doméstico desarrollado por estas trabajadoras puede presentar tres modalidades de contratación:

a) Trabajo de planta: es aquél en el que la trabajadora doméstica reside en el domicilio del patrón o patronos. Las actividades que realiza son diversas y cubren casi en su totalidad las necesidades de toda la familia. La jornada diaria empieza, comúnmente, a las 6:30 horas y termina a las 23:00 horas, aunque en ocasiones especiales puede prolongarse hasta las primeras horas del

día siguiente. Esto significa que el tiempo dedicado al servicio doméstico abarca un margen muy extenso: de un mínimo de 6 horas a un máximo de 14 horas de trabajo. Es obvio que se sobrepasa la jornada legal de trabajo.

El día de descanso semanal es, casi siempre, el domingo y permanece el resto de la semana dentro del domicilio en el que labora, con excepción de cuando se le ordena llevar a cabo algún "mandado".

En relación a vacaciones, normalmente, se dan dos períodos de quince días al año, en la época que ella determina y que coincide con fechas de fiestas o celebraciones en su comunidad de origen.

Puede afirmarse que, bajo esta modalidad de contratación, su situación es de encierro ya que carece de libertad para salir, lo que, aunado a su falta de amistades cuando recién ha inmigrado a la ciudad, configura una situación adicional de alienación. Por otra parte, goza de la prestación de alimentos y de los servicios de luz, agua, gas, teléfono y de algunos productos utilizados en la casa en que labora.

b) Trabajo de entrada por salida: es aquél en el cual la trabajadora doméstica cumple, más o menos, las mismas tareas que las trabajadoras de planta pero sujetas a un horario fijado en común acuerdo con el patrón o patrona. El señalamiento de un horario concreto le da mayor libertad de movimiento, pero por otra parte, también implica gastos para cubrir los servicios de su propio domicilio, así como de la transportación del hogar al trabajo y su regreso. Además, la atención de sus propias necesidades familiares se traduce en una doble jornada de trabajo.

Por lo general, la trabajadora de entrada por salida fija sus horas laborales con base en el horario de la escuela y del trabajo, de sus hijos y marido, respectivamente. Antes de salir a trabajar ya ha lavado la ropa, preparado a los niños para la escuela y hecho la comida para su familia. A esto se agrega el control patriarcal sobre la movilidad física de las mujeres que induce a la trabajadora doméstica a establecer su horario de labores extradomiciliarias de modo de que el marido no se de cuenta de que está trabajando.

El trabajo de entrada por salida presenta el problema de definir si el empleo es por tiempo o por tareas. En algunos casos, el salario puede ser determinado a destajo, como acontece en relación al servicio de lavado, o por día, es decir, por una cantidad de horas de trabajo o hasta que el trabajo encomendado haya sido terminado.

c) Trabajo a destajo: es aquél que las trabajadoras desempeñan en actividades específicas y contabilizadas dentro de su propio domicilio. Se trata de mujeres con compromisos familiares que les impiden alejarse de sus hogares por lo que su trabajo es efectuado en su casa: p.ej. lavado y planchado de ropa.

El tiempo dedicado a estas actividades es variable y el salario es relativamente alto en comparación con los anteriores dado que su realización supone ciertos gastos que no se comprenden en las modalidades anteriores.

La reglamentación del servicio doméstico ha existido mucho tiempo antes de que el derecho laboral fuera considerado como una rama jurídica especializada. Las primeras disposiciones se encuentran en las Leyes de Partida en el siglo XVIII (1798), en las que se

disponía que el sirviente tenía que defender a su amo hasta con su propia vida si fuera necesario.

La denominación "sirviente doméstico" se observa en una orden de las Leyes de las Cortes de Cádiz, en 1821, para designar a los criados que hacían las tareas de la casa. Así, se otorgó una categoría específica a su labor que la diferenciaba de las prestaciones de otros servicios.

El Código Civil de 1870, en su artículo 2434, y el de 1884 en el artículo 2440, posteriormente, regulan en forma especial al servidor doméstico y definen su trabajo como aquel "que presta los servicios de aseo o asistencia temporal a cualquier individuo por otro que vive con él, y mediante cierta retribución" y señalan que el sirviente tiene la obligación de hacer "todo aquello que sea compatible con la salud, estado, fuerza, aptitud y condición". Estas disposiciones fueron el primer intento de reconocimiento de la categoría del servicio doméstico como un trabajo reglamentado que confiere derechos y obligaciones a aquellos que lo ejecutan.

A partir de 1917, en la Constitución Política, se reconocen los derechos de los servidores domésticos y se les considera de naturaleza laboral. El artículo 123 de la Ley Suprema señala:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno o socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

"El Congreso de la Unión, sin contrariar a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo."

Los trabajadores domésticos, como sujetos del derecho laboral incorporados en el citado apartado A, gozan de las prerrogativas reconocidas para todos los trabajadores cuyo patrón no es alguno de los Poderes de la Unión, es decir, el Gobierno.

Las disposiciones que les son aplicables son las relativas a la duración de la jornada, al establecimiento de jornada de trabajo de acuerdo con la edad de los trabajadores, al día de descanso semanal y de descanso obligatorio, a las vacaciones anuales, a la protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia, al pago del salario en efectivo, al pago de horas extras, al derecho a la capacitación y adiestramiento, a la indemnización por accidentes del trabajo o por enfermedades profesionales, a la reglamentación sobre higiene y seguridad del lugar de trabajo, a los derechos sindicales, a la indemnización por despido injustificado y al derecho a la seguridad social, entre otros.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reformada en 1970, reglamenta la norma constitucional y en el Capítulo XIII, en los artículos 331 a 343, del Título Sexto, relativo a los Trabajos Especiales, se estipulan las condiciones específicas aplicables a este tipo de trabajadores.

La regulación laboral de los trabajadores domésticos tiene carácter de excepción. Así se desprende de lo señalado por el artículo 181 del propio ordenamiento laboral que, a la letra, dice:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

En consecuencia, se establece la supletoriedad del régimen legal general para el caso de existencia de lagunas jurídicas que pudiera presentar la reglamentación de los trabajos especiales contenida en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador doméstico, cuya relación en el ambiente familiar se basa en la confianza, no tiene, empero, la categoría de "empleado de confianza" en el sentido que le da la Ley Laboral a este tipo de trabajador. El artículo 9º de la propia ley señala las funciones específicas que caracterizan al trabajador de confianza propiamente dicho:

"Art. 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

El artículo referido hace alusión expresa a las empresas o establecimientos que, según el artículo 16 del ordenamiento en comento, son unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios o bien, unidades técnicas que, como sucursales o agencias, formen parte de aquellas y contribuyan a la realización de los fines de las primeras, lo que obviamente no se da en el ámbito hogareño que no persigue fines de lucro.

Sin embargo, el artículo 49 de la LFT al hacer referencia a las excepciones establecidas a la obligación patronal de reinstalar al trabajador, ordenada por la Junta de Conciliación y Arbitraje,

mediante el pago de una indemnización, incluye a los trabajadores domésticos lo mismo que a los trabajadores de confianza, dada la relación de cercanía que se presenta en la relación laboral entre patrón y trabajador en este tipo de trabajo.

La reglamentación de la relación laboral de los trabajadores domésticos se encuentra en el Capítulo XIII del Título Sexto de la LFT, en el que se establecen los siguientes lineamientos:

a) Jornada de trabajo.- El artículo 333, relativo a este punto, dispone: que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche. El alcance de esta disposición es impreciso y deja la puerta abierta al abuso y a la explotación del trabajador por parte del patrón, sin que se genere el derecho al pago de las horas extraordinarias.

b) Salario.- El artículo 334 del mismo capítulo señala que la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, salvo pacto en contrario. El otorgamiento de alimentos y habitación tiene una estimación de 50% en relación al salario que se pague en efectivo. Es decir, que el salario del trabajador doméstico se integra por el salario en efectivo y por el salario en especie. El salario en efectivo nunca podrá ser inferior al mínimo, de acuerdo con el artículo 90 de la LFT. Cabe hacer mención que, en el artículo 334, solamente se reglamenta de manera expresa el pago a los trabajadores de planta pero no se hace mención de la retribución que corresponde a los trabajadores de entrada por salida, a destajo o por días.

A este respecto, la costumbre es la que rige el salario a pagar por día, cuya duración es la de una jornada laboral, es decir, de ocho horas de trabajo. Habitualmente, el pago por tiempo excede, la más de las veces, el monto del salario mínimo general y varía según la categoría de la zona urbana en que se presten los servicios.

La frase inicial "salvo lo expresamente pactado", con la que comienza el artículo 334, deja la probabilidad de que se convenga algo desventajoso para el doméstico, aunque legalmente deben ser respetados los estándares mínimos establecidos por la Ley.

Los artículos 335 y 336 del capítulo comentado, expresan que el trabajador doméstico debe tener un salario mínimo profesional. Este mandamiento procedería cuando las personas tuvieran alguna especialización en cierta actividad doméstica, como jardinería, chofer, cocina, etc. Hasta la fecha, estos salarios no han sido determinados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y continúa dejándose a la voluntad de las partes contratantes.

Parte integrante del salario es la obligación patronal de proporcionar habitación y alimentos a los trabajadores de planta. El artículo 337 impone al patrón la obligación de facilitar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir y una alimentación sana y satisfactoria. Esta disposición, en muchos casos, no es adecuadamente cumplida de manera que, a veces, no puede calcularse que tales prestaciones equivalgan al 50% del salario en efectivo.

c) Derechos y obligaciones especiales.- El artículo 337 de la LFT contiene los derechos y deberes establecidos para los patrones en la relación laboral en el ámbito doméstico. Cabe mencionar que la Ley es más prolija en la fijación de las obligaciones patronales: el

abstenerse de todo mal trato de palabra y de obra; proporcionar habitación cómoda y alimentación sana, así como las condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud del trabajador; y cooperar para la instrucción general del mismo. En relación a este último punto, la ley no establece específicamente la forma de cooperación adecuada para lograr este objetivo pero puede presumirse que se trata de brindarle oportunidad al trabajador para asistir a la escuela o a cursos de superación o de desarrollo personal.

Respecto a las obligaciones especiales del empleado doméstico, se señalan las siguientes: guardar el debido respeto y consideración al patrón y a su familia y demás personas que concurren al lugar, y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa (art. 340, LFT). De hecho, la primera obligación enunciada es exigida a todo trabajador y es, por tanto, general; la segunda, si puede considerarse como una obligación propia del trabajador doméstico.

d) Rescisión y terminación del contrato de trabajo.- El artículo 341 impone como sanción al incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas, la rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador o el despido por parte del patrón. En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, el artículo 342 dispone que el trabajador doméstico puede darlo por terminado en cualquier tiempo, pero debe darle aviso al patrón con ocho días de anticipación. En realidad, esta disposición es inoperante pues no se establece sanción para el caso de incumplimiento; además, la realidad demuestra que nunca existe el preaviso de separación del trabajo.

El artículo 343 otorga la misma facultad al patrón sin que incurra en ninguna responsabilidad si lo hace dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, o en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda conforme con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV y 50 de la LFT.

Debe hacerse mención que un problema que se presenta respecto del contrato de trabajo doméstico es la falta de estipulación escrita que detalle de manera precisa y clara las condiciones de trabajo. En términos generales, la contratación se hace en forma verbal y se pacta respecto del salario sin fijar detalladamente las tareas a efectuarse. Además, se sobrentiende que el contrato será por tiempo indeterminado. En cuanto al pago del salario nunca hay constancia material de que haya sido hecho y, en su caso, puede constituir un perjuicio para cualquiera de las partes, principalmente para el trabajador. Tampoco se estipula nada respecto al día de descanso semanal, ni a los días de descanso obligatorios, al aguinaldo, a las vacaciones pagadas con la prima adicional correspondiente ni sobre la prima de antigüedad, prestaciones a las que también tienen derecho los trabajadores domésticos. Cuando, excepcionalmente, llegan a hacerse efectivas se calculan sobre el salario en dinero y no sobre el monto del salario integral que incluye la parte proporcional relativa a los alimentos y a la vivienda.

e) Enfermedades.- El artículo 338 del mismo ordenamiento, establece que en caso de enfermedad no causada por el trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir: el salario que le corresponda

hasta por un mes; la asistencia médica, en tanto se logra la curación del trabajador o se hace cargo de él algún servicio asistencial, cuando la enfermedad no es crónica; y, si lo es y el trabajador ha prestado sus servicios por lo menos durante seis meses, el patrón debe prestarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes, si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

En caso de muerte, el patrón debe cubrir los gastos del sepelio (art. 339).

Puede afirmarse que el trabajador doméstico se encuentra pobremente protegido contra las enfermedades no profesionales y en el caso de enfermedad profesional o de riesgos de trabajo, tampoco se halla cubierto. En 1973, de acuerdo al artículo 13 de la Ley del Seguro Social, se inició la oportunidad de inscripción de los trabajadores domésticos en el régimen voluntario del Seguro Social. Sin embargo, en este régimen no existe protección contra los accidentes o enfermedades de trabajo ni se permite el ingreso de los hijos de las trabajadoras domésticas a las guarderías de la institución.

La inscripción del trabajo doméstico al régimen voluntario, de hecho, no fue generalmente observado debido a que la citada inscripción tenía que hacerse en alguno de los dos períodos anuales fijados por el Instituto, a la indefinición de las cuotas en razón de la ambigüedad del salario (en efectivo y en especie), a que las cuotas debían pagarse por adelantado cuando no había la certidumbre sobre la duración de la relación laboral, que puede ser fácilmente rescindida por cualquiera de las partes y, por último, a que quedaba a la libre voluntad del patrón el dar de alta al trabajador.

A partir de 1984, los trabajadores domésticos no tienen ya este limitado derecho a la seguridad social por parte del IMSS.

5. El trabajo de ama de casa: consideraciones socioeconómicas y jurídicas

A pesar de la abundante retórica sobre la necesidad de una completa igualdad entre hombres y mujeres para construir una sociedad mejor, todavía las responsabilidades del hogar y de la familia siguen considerándose de exclusiva incumbencia femenina, incluso por las propias mujeres. El hogar y la familia ocupan el objetivo principal en su desarrollo personal y se toman los aspectos de la vida social como un complemento deseable pero no necesario. Muchos opinan que la mujer pertenece por naturaleza al ámbito doméstico y su incursión en otras esferas es debida a circunstancias, sobre todo de índole económica, que la obligan a realizar actividades que no le son propias.

La concepción patriarcal de la familia impone una imagen de la mujer como "madre" y "dueña" que se caracterizan por la sumisión a la autoridad del esposo y por la idealización de su figura en lo que se considera una "mujer decente", estereotipo alejado de la realidad. El énfasis en el papel de esposa y madre de la mujer limita seriamente su contribución a la sociedad moderna aun cuando en los últimos tiempos se percibe la tendencia a una mayor participación femenina en la vida pública y social. Sin embargo, el trabajo doméstico desempeñado por las mujeres amas de casa, tan desdeñado desde el punto de vista de la economía política y por ende poco valorizado desde el punto de vista del desarrollo personal, ha sido un factor importante sin el cual la sociedad actual no habría alcanzado la evolución y el progreso que presenta.

En la sociedad patriarcal, la mujer asume una posición subordinada que deriva de su condición de ama de casa cuya función prioritaria es la de servicio personal hacia el esposo y los hijos. El hombre domina a la mujer en razón de su dependencia económica y cuando ésta se integra al trabajo asalariado se enfrenta a una doble carga de trabajo pues las actividades domésticas le siguen correspondiendo en forma exclusiva.

El trabajo doméstico, efectuado por las amas de casa, es una actividad laboral atípica ya que, desde el punto de vista social, se considera como "no trabajo". Nunca se cuestiona el hecho de que el trabajo del hogar y la crianza de los niños sean actividades netamente femeninas, tomando como base para ello, las diferencias biológicas y la significación social que se les ha dado.

El trabajo doméstico del ama de casa implica una multiplicidad de tareas dentro del hogar que tienen como objetivo la reproducción individual y social cotidiana. Estas actividades pueden agruparse según el tipo de funciones de que se trate: "las vinculadas a los alimentos (comprar, preparar y servir comida, planear menús, limpiar herramientas de trabajo); la limpieza y el mantenimiento de la ropa; la limpieza general de zonas interiores de la casa; el cuidado de los niños; la limpieza y el mantenimiento de las zonas exteriores, incluyendo tareas de jardinería y lavado de coches; cuidado de animales domésticos; tareas de servicio personal (p.ej. comprar cigarrillos, peinar, etc.); labores que aparentemente no son trabajo, como vigilar la casa, y que sobre todo estén vinculadas a la conservación del patrimonio del hogar." (109)

En todos los casos, salvo que excepcionalmente también queden incluidas las labores de jardinería y de lavado de coches, es la mujer ama de casa y en casos de cierta bonanza económica, la sirvienta o trabajadora doméstica, la que tiene a su cargo y responsabilidad el debido cumplimiento de todas estas tareas.

La división sexual del trabajo ha asignado de manera inveterada la realización de las labores domésticas a las mujeres, como se ha reiterado a lo largo de esta exposición. Sin embargo, los patrones sexuales tradicionales se complican cuando la mujer desempeña, a la vez, los roles de esposa-madre-ama de casa y de asalariada. La mujer asume, muchas veces, la doble responsabilidad de ama de casa y proveedora de los medios económicos de subsistencia de la familia (*), de manera complementaria a los ingresos de otros miembros de la misma o de forma exclusiva como ocurre en los casos de las madres solteras.

La participación femenina en el mercado de trabajo se halla condicionada por el contexto familiar que presume la subordinación de

(*) El término "familia" es utilizado para designar a los integrantes de un hogar-unidad doméstica que están emparentados entre sí por vínculos de sangre, adopción o matrimonio. En su sentido más amplio, la palabra "hogar" hace referencia a la familia en sí, pero puede abarcar a personas que no están emparentadas pero que viven bajo el mismo techo. La "unidad doméstica" es descrita como "...un ámbito donde tienen lugar tareas de producción y transformación de bienes y servicios para el autoconsumo, para el cual se lleva a cabo un proceso de distribución interna." (110)

la mujer a los miembros del sexo masculino y por el tipo de tareas que tradicionalmente le han correspondido. De ahí que resulta interesante la descripción de algunas características de dicho contexto.

La unidad doméstica u hogar es el ámbito donde se organiza la vida cotidiana de los individuos que la conforman. En ella existen tres elementos fundamentales: el parentesco, la coresidencia y las actividades domésticas. Estas últimas se asocian con las necesidades diarias del vivir que incluyen la provisión, la preparación de alimentos y el cuidado de los menores.

En relación al parentesco, hay un "jefe" o "cabeza de familia". El tipo predominante de la familia en la actualidad es la familia nuclear. (*) Cuando, en ésta, el "jefe" es la mujer asalariada se hace imperativa la presencia de otros parientes, generalmente de sexo femenino, que viven en la misma casa (madre, suegra, p.ej.) que la auxilian en la realización de las labores domésticas. Cuando en la familia nuclear la mujer es solamente ama de casa, ella es quien desempeña personalmente todas las tareas del hogar. Ello no significa que la esposa-madre-asalariada no tenga a su cargo considerable trabajo hogareño sino que su organización en tiempo y movimientos difiere de la que tiene la mujer que no participa en el trabajo formal.

La carga del trabajo doméstico en el seno del hogar varía según el ciclo vital del propio lugar, es decir, de acuerdo al

(*) La "familia nuclear" se compone de la pareja de esposos o de sólo uno de ellos con o sin hijos solteros.

número y edad de los miembros que la integran. Así, "...el trabajo doméstico es bajo cuando las unidades domésticas no han comenzado su ciclo reproductivo, llega al máximo cuando éste comienza y declina, cuando el mismo está en vías de cerrarse o definitivamente ya se cerró." (111)

La totalidad del trabajo doméstico puede ser clasificada en tres partes: "a) la de producción, que comprende dos tipos de actividades: la de transformación de mercancías (básicamente cocinar) y la de creación de servicios (la limpieza, entre otras); b) la compra de bienes y servicios; y c) la del cuidado de los niños (que incluye las anteriores pero con sus propias especificidades)." (112)

En este último renglón es en el que la esposa-madre-trabajadora recibe apoyo por parte de sus parientes próximos, dentro del horario de su jornada laboral, siempre y cuando no haya enviado a sus hijos pequeños a las guarderías. Esta última posibilidad resulta, las más de las veces, difícil o imposible pues no existen suficientes centros de apoyo que permitan a la mujer madre trabajadora el disfrute de lo que constituye un derecho laboral.

La condición laboral de la mujer no la exime de la realización de las tareas hogareñas después de su jornada de trabajo, las que tienen que ser efectuadas incluso durante los sábados y domingos, lo que entraña un trabajo continuo y sin descanso.

Se hace evidente, entonces, que aunque la mujer modifique su rol habitual en la división sexual del trabajo y no se limite a ser ama de casa, el cumplimiento de las labores domésticas le sigue correspondiendo de modo exclusivo. Aun cuando las nuevas generaciones han aceptado una mayor colaboración conjunta en dichas tareas, la

realidad es que la mujer continúa haciéndose cargo de ellas por lo general.

El trabajo dentro del hogar para el consumo de sus propios miembros no se considera, formalmente hablando y desde el punto de vista social, como trabajo, pero si estas mismas labores se ejecutan como servicio remunerado fuera de la unidad doméstica, cobran otra dimensión. Es por tanto, interesante tasar el valor en el mercado de la producción doméstica y asignarle una apreciación económica al trabajo del ama de casa y el tiempo que destina a su realización.

Se toma "como producción doméstica aquellas actividades no remuneradas que son llevadas a cabo por y para los miembros del hogar y que podrían ser remplazados por bienes y servicios transados en el mercado si circunstancias tales como el ingreso, las condiciones de la oferta y la demanda y las inclinaciones personales, permitieran que los mismo fueran delegados en alguien ajeno al grupo familiar."

(113)

Las tareas y las cargas que representan cambian según el tamaño de la familia, su composición por sexo y edad, su ciclo vital, su nivel socioeconómico y de urbanización (localidad, comunicaciones y transportes).

Las actividades de producción doméstica pueden clasificarse en dos grupos: las universales y las especiales. También tomando en cuenta su posición en el mercado.

Entre las actividades universales, en el ámbito doméstico y en el mercado, se encuentran las siguientes:

EN EL AMBITO DOMESTICO

- preparación de alimentos, lavado de vajillas, aseo de la cocina, servicio en la mesa
- lavado y planchado de ropa
- limpieza y orden en la vivienda
- realización de compras
- cuidado de los niños

EN EL MERCADO

- servicio de preparación y venta de alimentos (restaurantes)
- servicios de lavanderías, planchadurías y tintorerías
- empresas de limpieza general o servicios de lavado de alfombras pisos, vidrios, etc.
- comisión por entrega a domicilio
- guarderías, estancias infantiles

(114)

Estas actividades, en su totalidad, se efectúan en todo estrato socioeconómico, con las variantes de carácter cualitativo, según el caso. Además de estas tareas hay otras labores que, aun siendo importantes, no son realizadas en todos los estratos económicos, o bien, dependen de las circunstancias específicas de las familias, tales como la fabricación de ropa o su reparación, compostura de artefactos, supervisión de tareas escolares, llevar y traer niños a la escuela o a cursos especiales, cuidado de enfermos, realización de pagos y trámites, etc. Estas son actividades especiales.

La valorización económica de cada una de las actividades universales y/o especiales referidas, requiere del análisis del trabajo involucrado en cada una de ellas. Así, la primera actividad

universal mencionada, la preparación de alimentos, implica el trabajo de su elaboración que incluye la compra de los insumos y su transformación en platillos, el servicio de llevarlos calientes a la mesa, el poner y levantar los platos y servicios de comedor, el aseo de los mismos y de la cocina. Además, deben ser considerados los gastos de combustible, del equipo que se emplea, agua, jabón, etc. Al sumar el pago de los servicios y los costos señalados podría estimarse el valor económico que tal actividad alcanzaría en el mercado, agregándose el pago de la renta del local, los impuestos y la ganancia del empresario restaurantero.

Es opinión de los empresarios restauranteros que, para que el servicio de venta de comida sea reutilizable, debe cargarse al cliente tres veces el costo de la materia prima. "Es decir, los alimentos tomados en casa cuestan una tercera parte de lo que costarían en el mercado. Quizás sea una exageración concluir que el trabajo de ama de casa se tendría que evaluar en tales términos, pero también no se ve clara la razón del por qué no." (115)

Del mismo modo podría ser analizada la relación costo en el hogar/costo en el mercado de los otros servicios que se llevan a cabo en el ámbito doméstico, como el lavado y planchado de la ropa, el aseo de la casa, etc. Incluso, si se cuenta con servidumbre para tales efectos, el pago efectuado es sólo una mínima parte en comparación al gasto total que se haría en caso de recurrir al mercado.

Aunque el trabajo doméstico sea hecho por servidores o se compren algunos de estos servicios en el mercado, el ama de casa, en sus múltiples funciones de esposa, madre o hija, sigue siendo

identificada como reproductora de la fuerza de trabajo, tanto biológica como socialmente. Asume, por igual, la responsabilidad de la ejecución de los servicios domésticos necesarios para la supervivencia de la familia y de la unidad doméstica.

La concepción de la simultaneidad "necesaria" de las funciones de esposa-madre con la de trabajadora doméstica implica que, aunque la mujer trabaje fuera del hogar, sigue comprometida con el trabajo de la casa, inclusive en el caso de que delegue algunas actividades. A la esposa-madre le corresponde la administración y supervisión del hogar y cuando no puede delegar, tiene que ejecutar los trabajos domésticos ella misma. La cooperación en estas tareas de alguna persona del sexo masculino es considerada como una gentileza, nunca como una obligación.

La valorización económica de las actividades domésticas impone la asignación de un precio de mercado a los bienes y servicios producidos en el hogar, cuyo valor varía de acuerdo al nivel de instrucción del ama de casa, pues su nivel educativo influye en la organización y eficacia de sus actividades. "La escolaridad en muchas ocasiones no se traduce en capacitación, aunque sí refleja condicionamientos físicos y psíquicos útiles para maximizar la productividad, y que a la larga se pueden traducir en mayores ingresos". (116) Y agregaríamos, en menor costo monetario, es decir, erradicación del despilfarro e incremento del ahorro.

El cálculo de la masa de ingresos que obtendrían las amas de casa de la Ciudad de México, si por su trabajo recibieran un pago de acuerdo a su nivel de instrucción, según las estadísticas de la Dirección General de Estadística de la Secretaría de Programación y

Presupuesto del año de 1978, dio como resultado un total de 7 363 millones de antiguos pesos, lo que representa un 193% del ingreso obtenido por las mujeres económicamente activas que fue de 3 811 millones. En caso de que se les pagara el salario promedio obtenido por las trabajadoras domésticas asalariadas en la misma ciudad de México "el monto del ingreso que el conjunto de 2 000 471 amas de casa reunirían sería de 2 353 mil millones. O sea, el 62% de lo que reciben los trabajadores del mercado." (117)

Otro elemento que puede tomarse como variable idónea para evaluar económicamente el trabajo del ama de casa, es el tiempo invertido en su realización. De hecho, solamente las mujeres que trabajan fuera de casa conocen con cierta precisión el tiempo asignado a las diversas actividades domésticas.

Se calcula que el trabajo doméstico constituye más del 50% del tiempo de trabajo de toda la sociedad.

El cálculo relativo al tiempo de trabajo impone la consideración de variables determinantes como los son la disponibilidad de aparatos electrodomésticos, el acceso a bienes y servicios relacionados con la carga doméstica, así como la etapa biológica de la familia, su nivel de consumo, y otras más.

De lo expuesto puede deducirse el gran aporte económico hecho por las amas de casa a la producción nacional y que no es apreciado en su justo valor, no sólo desde el punto de vista económico, sino en su carácter de soporte necesario para la subsistencia y progreso de la sociedad.

La falta de reconocimiento del valor económico del trabajo doméstico y su calificación de "improductivo" por el hecho de no

generar mercancías ni plusvalía directamente, se traduce en menosprecio por estas labores. El desempeño de las amas de casa no es aquilatado en su justa medida y se le sigue considerando como una dependiente económica del marido. Si bien es cierto que en las relaciones familiares, el aspecto jurídico es matizado por el sentimiento, el servicio y el amor de quienes integran la familia, ello no obliga al desconocimiento de ciertas prerrogativas o derechos familiares derivados del ordenamiento legal.

La prerrogativa de igualdad de derechos y deberes conyugales que garantiza una situación digna para ambos esposos, o concubinos en su caso, implica la no subordinación de uno frente al otro y, en consecuencia, ninguna restricción en el goce o ejercicio de derechos civiles.

Anteriormente se expuso el carácter patriarcal de la organización familiar mexicana en la que la figura paterna exige el acatamiento absoluto y la obediencia total del resto de la familia, inclusive la esposa o compañera. Siendo, por lo general, el padre o jefe de la casa el principal proveedor económico y quien dispone de los ingresos líquidos, puede, en cierta forma, controlar o castigar cualquier manifestación de inconformidad con sus disposiciones. De ahí, que no se observe efectivamente la garantía de igualdad que debe existir en la pareja.

La mujer, como parte fundamental del grupo familiar, debe tener una participación equitativa de los beneficios materiales de que se disponga. Si bien el trabajo doméstico femenino no es remunerado, sí tiene un valor económico como ya ha quedado mostrado líneas arriba, valor que debe serle compensado de manera que se le

confiera cierta autonomía financiera. Del mismo modo que el Código Civil, en el artículo 164, impone la obligación para ambos cónyuges de contribuir económicamente para los gastos familiares, cuando la mujer trabaje fuera del hogar, también debería de establecer que, en caso de no laborar fuera del hogar, tiene derecho a una parte proporcional de los ingresos líquidos que sean aportados por el resto de los integrantes de la familia que sí lo hagan.

Aun cuando el mismo artículo dispone que los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges e independientes de su aportación económica al sostenimiento del hogar, la realidad contradice esta supuesta igualdad pues la mujer queda a expensas de las decisiones que, en el manejo del presupuesto familiar, tome el marido.

Por su parte, el artículo 168 del mismo ordenamiento señala que el marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales y que resolverán de común acuerdo todo lo conducente al manejo del hogar, a la formación y educación de los hijos y a la administración de los bienes que a éstos pertenezcan. Pero no hace ninguna referencia a las actividades domésticas. Podría incluirse, también, la obligación de ambos cónyuges de intervenir en su realización de manera conjunta e imponerse, a criterio del juez competente, una sanción en caso de incumplimiento de alguno de ellos.

Es obvio que la falta de reglamentación a este respecto se debe a que tácitamente se considera que la ejecución de los pesados trabajos domésticos corresponde "naturalmente" al sexo femenino y no tiene por qué haber discusión al respecto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (80) FUENTE: GARCIA, Brígida y DE OLIVEIRA, Orlandina. El trabajo femenino en la década de crisis. EXCELSIOR, Suplemento IDEAS, Año LXXVI, Tomo 1, viernes 12 de febrero de 1993, N.º. 27 616. México.
- (81) Ibidem.
- (82) TAPIA FONLLEM, Elena y MERCADO, Patricia. Mujeres en Acción Sindical, Mercado de trabajo, y mano de obra femenina en Mujeres y Políticas Públicas. Documentos de Trabajo. N.º 18, Fundación Friedrich Ebert, México, 1989 p.13
- (83) FUENTE: ZAZUETA, César. La mujer y el mercado de trabajo en México, STPS, CENIET, Serie Estudios 8, México, 1981
- (84) LAMAS, Martha. Las mujeres y las políticas públicas, en Mujeres y políticas públicas, op. cit. p.21
- (85) ALMEIDA SALLES, Vania. Mujer y grupo doméstico campesino: notas de trabajo, en Las mujeres en el campo, Instituto de Investigaciones Sociológicas de la Universidad Benito Juárez de Oaxaca, 1988 p.7
- (86) FUENTE: ARIZPE, Lourdes et alter, Efectos de la crisis económica 1980-1985 sobre las condiciones de vida de las mujeres campesinas en México en La mujer y la política agraria en América Latina, LEON, Magdalena y DEERE, Carmen Diana, Siglo XXI, Bogotá, Colombia, 1986.
- (87) FUENTE: LEON, Magdalena y DEERE, Carmen Diana. Hacia una síntesis de la Década, en La mujer y la política agraria, op. cit. pp.13-16
- (88) FUENTE: ARIZPE, Lourdes y BOTEY, Carlota. Las políticas de desarrollo agrario y su impacto sobre la mujer campesina en México,

en Las mujeres en el campo, ARANDA BEZAURY, J. Memoria de la Primera Reunión Nacional de Investigación sobre Mujeres Campesinas en México, México, 1988

(89) ARIZPE y BOTEY, op. cit. p. 141

(90) Item. p. 142

(91) GARCIA MORENO, Víctor y SALDAÑA PEREZ, Juan Manuel. El trabajo de la mujer en la industria maquiladora de la región fronteriza del norte de México, en Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional, Patricia Galeana, comp. UNAM, México, 1989 pp.253-288

(92) BARAJAS, Rocío E. y RODRIGUEZ, Carmen. Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación, Documentos de Trabajo N° 22, Fundación Friedrich Ebert, México, 1989 p.6

(93) BROWN, Flor y DOMINGUEZ, Lilia. Nuevas tecnologías en la industria maquiladora de exportación, en Revista de Comercio Exterior, Vol.39, núm.3, México, Marzo de 1989, pp. 215-223

(94) FUENTE: BARAJAS, Rocío y RODRIGUEZ, Carmen. Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación, Documentos de Trabajo N°22, Fundación Friedrich Ebert, México, 1989

(95) FUENTE: PIÑEIRO CRUZ, Rodolfo y ZENTENO, G. René. Algunas características demográficas de la Población Económica Activa Femenina en Tijuana, Ponencia presentada en el Coloquio sobre fuerza de trabajo femenina en México. (publicación mimeográfica)

(96) BARAJAS, Rocío y otro, op. cit. p.23

(97) ibidem, p.26

(98) ibidem, p.26

(99) Los datos presentados -porcentajes, índices y cantidades-, fueron tomados de la investigación efectuada por BARAJAS, Rocio E. y RODRIGUEZ, Carmen, Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación, Documentos de Trabajo N°22, Fundación Friedrich Ebert, México, 1989

(100) MERCADO, Alfonso, 1980. cit. por ALONSO HERRERO, José Antonio, Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica, Edic. Fontamara, S.A., México, 1991 p.13

(101) ibidem.

(102) Los datos y porcentajes presentados fueron tomados del libro de ALONSO HERRERO, José Antonio. Mujeres maquiladoras y microindustria doméstica, Edic. Fontamara, S.A., México, 1991.

(103) BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, Tercera Edición, Edic. Harla, México, 1992, p.331

(104) ALONSO HERRERO, J. Antonio, op. cit. pp. 58-59

(105) ARTOUS, cit. por SANCHEZ GOMEZ, Martha Judith. Consideraciones teórico-metodológicas en el estudio del trabajo doméstico en México, en Trabajo, Poder y Sexualidad, DE OLIVEIRA, O. comp. El Colegio de México, 1991 p.64

(106) DELPHY (1982) cit. por SANCHEZ GOMEZ, M. J. op. cit. p. 64

(107) DE BARBIERI, Teresita, cit. por SANCHEZ GOMEZ, M.J. op.cit. p.67

(108) FUENTE: ORTIZ, P. Irene y JOFFRE, L. Ruth. Así es pues, Trabajadoras domésticas de Cuernavaca. Colectivo ATABAL, México 1991

(109) GOLDSMITH CONNELLY, Mary. Uniformes, escobas y lavaderos: el proceso productivo del servicio doméstico, en Trabajo, poder y sexualidad, op. cit. p.110

- (110) JELIN, 1984;656, cit. por BLANCO SANCHEZ, Mercedes. Patrones de división del trabajo doméstico: un estudio comparativo entre dos grupos de mujeres de sectores medios, em Trabajo, poder y sexualidad, op. cit. p.135
- (111) DE BARBIERI, Teresita. Mujer y vida cotidiana, SEP/80. FCE, 1984, p.104
- (112) BLANCO SANCHEZ, Mercedes. op. cit. p.140
- (113) REID, M.S. Economics of household production, 1934, cit. por PEDRERO, Mercedes. El valor económico de las actividades domésticas: aproximaciones metodológicas, INET, STPS, México, 1983 p.16
- (114) KRITZ, Ernesto H. Trabajo en el hogar (hacia una revalorización económica de las actividades domésticas). OIT, Lima, 1983
- (115) PEDRERO, Mercedes. op. cit. p.19
- (116) ibidem. p.28
- (117) ibidem. p.33

00781
8
29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DIVISION DE POSGRADO

LA CONDICION SOCIAL Y JURIDICA DE LA TRABAJADORA
EN MEXICO

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTORA EN DERECHO
PRESENTA

AMPARO FERNANDEZ SANCHEZ

V-II

MEXICO, D.F.,

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV

IV.	LA REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO.....	188
1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	192
1.1	Las Garantías Individuales.....	192
1.2	Artículos 4º y 5º constitucionales.....	201
1.3	Artículo 123 constitucional, Apartados "A" y "B".....	209
2.	Declaraciones y Convenios de Organismos internacionales suscritos por México en favor del principio de igualdad...	220
2.1	La Organización Internacional del Trabajo.....	222
2.2	Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU...	224
2.3	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer.....	226
2.4	Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz.....	229
2.5	Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo de las mujeres.....	230

3.	Ley Federal del Trabajo.....	250
3.1	Trabajo de las Mujeres.....	254
4.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Reglamentaria de la Fracción XIII' Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	262
5.	La Seguridad Social y el trabajo femenino.....	270
5.1	Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	277
5.2	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.....	283
5.3	Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.....	291

IV. LA REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO.

A través de la evolución de la Humanidad, el trabajo desempeñado por las mujeres ha estado siempre presente. Sin embargo, el reconocimiento de las tareas femeninas dentro del concepto formal de "trabajo" ha sido relativamente reciente. Su incorporación masiva al trabajo asalariado y su importante contribución al desarrollo económico nacional en los distintos países, obligó a una revaloración de su actividad dentro y fuera del hogar. En consecuencia, fue necesario reformar algunos conceptos legales que, inspirados en el sistema patriarcal, las colocaban en una situación de subordinación con respecto del varón.

En México, la Ley de Relaciones Familiares del 7 de abril de 1917, expedida por Venustiano Carranza, en su artículo 45 reconoció la igualdad jurídica del hombre y de la mujer al señalar: "El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar sus bienes propios, disponer de ellos y ejercer todas las acciones que les competen, sin que al efecto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni ésta de la autorización o licencia de aquél."

Sin embargo, en el ámbito laboral, la mujer casada se encontraba incapacitada para prestar sus servicios libremente, pues el artículo 44 de la misma ley, le exigía contar con la anuencia o autorización del esposo para poder hacerlo.

Por otra parte, el propio Congreso Constituyente de 1917 se ocupó del trabajo femenino en el artículo 123 y señaló una serie de

limitaciones para la prestación de servicios por parte de las mujeres en atención a la maternidad.

El Código Civil de 1928 ratificó la igual capacidad jurídica de hombres y mujeres y "...en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles" (art. 2º).

A pesar de esta declaración, otros artículos del mismo ordenamiento la constreñían a la dirección y cuidado de los trabajos hogareños, que eran considerados prioritarios, y solamente podía trabajar si no los desatendía y no había oposición para ello por parte del marido. El juez resolvía en caso de desacuerdo. (arts. 168, 169 y 170)

La plena capacidad laboral de la mujer fue declarada en la Ley Federal del Trabajo de 1931: el artículo 21 señalaba: "La mujer casada no necesitará del consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven." Además, se consignaron en un capítulo especial las normas constitucionales que regulaban el trabajo femenino, conjuntamente con las del trabajo de los menores. Posteriormente, en 1962, se desglosó el capítulo relativo al trabajo de las mujeres en un título nuevo que reunió las disposiciones diseminadas en la ley de 1931.

Entre las normas protectoras del trabajo de la mujer se encontraba la prohibición de "realizar trabajos insalubres o peligrosos, el trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales después de las diez de la noche", limitaciones que se mantuvieron en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La aspiración femenina de alcanzar la igualdad plena en todos los quehaceres humanos condujo a que la Organización de las Naciones Unidas emprendiera una serie de acciones tendientes a eliminar todo tipo de discriminación y a consagrar el año de 1975 como Año de la Mujer.

México fue escogido como país sede del evento. Anticipándose a la serie de actos programados con tal motivo, el Presidente Luis Echeverría, en Decreto publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, reformó y adicionó los artículos 4º, 5º, 30 y 123 de la Constitución Política, mediante el cual se elevó a rango constitucional la igualdad jurídica de hombres y mujeres.

La Exposición de Motivos de la iniciativa presentada ante el Congreso al efecto, señala que "la mujer debe disfrutar de absoluta igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus responsabilidades", que "las condiciones económicas de México reclaman la participación de la mujer en las actividades productivas, en la creación de la riqueza y de nuevas fuentes de trabajo e ingresos para la familia mexicana." Y, añade: "En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente entre los derechos de la mujer y el varón, será aquélla que se derive de la protección social a la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto en los períodos de gestación y lactancia."

"El derecho al trabajo que las disposiciones constitucionales reconocen a todos los ciudadanos sin distinción de sexo, debe ser, especialmente para la mujer, un factor de promoción y desenvolvimiento de todas sus capacidades creativas. Ha de fungir

como un aliciente para su superación constante y ahora, sobre todo, tendrá que constituirse en la garantía de su justa participación en las tareas y en los beneficios del desarrollo."

Estas consideraciones fueron planteadas al proponerse las reformas a los Apartados A y B del artículo 123 constitucional, guiadas por el propósito de abrir a la mujer el acceso al trabajo, así como por el objetivo de proteger al producto de la concepción y establecer condiciones mejores para el desarrollo de la familia.

Las reformas constitucionales de 1974 exigieron la revisión de disposiciones conexas en los diferentes ordenamientos con el objeto de hacerlas congruentes con las modificaciones propuestas por lo que, en la misma fecha, se expidió el Decreto de Reformas y Adiciones a diversos artículos de la Ley General de Población, la Ley de Nacionalidad, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Código de Comercio.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.1 Las garantías individuales.

La Constitución Política es la Ley Suprema, fundamento de todas las disposiciones legales que regulan la conducta de los individuos y de las corporaciones públicas y privadas dentro del Estado mexicano.

El Capítulo I del Título Primero de la Constitución Política mexicana, denominado "De las Garantías Individuales" contiene los preceptos relativos a los derechos humanos o derechos fundamentales del hombre, es decir, a las prerrogativas que le son inherentes por el solo hecho de serlo, derivadas de su propia naturaleza y dignidad, que se encuentran reconocidas y garantizadas por el derecho positivo interno y por los ordenamientos e instituciones internacionales.

La definición de los derechos fundamentales del hombre es compleja; su dificultad se vislumbra ya en lo heterogéneo de su denominación: "derechos humanos", "derechos naturales", "derechos públicos subjetivos", "libertades fundamentales" y, en México, "garantías individuales".

La conceptualización de los derechos o garantías individuales implica su consideración como valores ideales y, además, como principios reconocidos por el derecho positivo. En su definición deben integrarse tanto el aspecto político como el jurídico ya que la ideología y la normatividad configuran su esencia y su real efectividad.

Los derechos fundamentales del hombre, entonces, son expresión de los valores absolutos que se desprenden de la dignidad del hombre -libertad e igualdad-, cuyo reconocimiento rechaza la idea de un simple voluntarismo que pudiera dejarlos a merced de los intereses individuales, arbitrarios, y, en consecuencia, crear incertidumbre jurídica.

"La persona humana se concibe así como un ser de eminente dignidad caracterizado por su razón y por su libertad. Este reconocimiento exige un respeto y un tratamiento del hombre como sujeto cuya independencia y libertad hay que garantizar en la vida social." (118)

La libertad es el concepto clave de la filosofía de los derechos humanos, pero entendida como una libertad que permita un ámbito de autonomía para cada ser humano en la sociedad, mas limitada por el derecho positivo a fin de impedir su ejercicio abusivo.

Para algunos autores, la libertad -derecho fundamental por excelencia- se opone al principio de igualdad, pero puede afirmarse que los derechos del hombre no pueden tener una cabal expresión en una sociedad donde la igualdad no esté garantizada y, a la inversa, ésta no puede existir sin el respeto y la observancia de los derechos fundamentales que presuponen la libertad.

La ideología liberal democrática, desarrollada en la etapa posterior del Renacimiento, aporta los presupuestos ideológicos que dan sustento a la doctrina de los derechos humanos.

Un régimen democrático supone las siguientes características:

" a) Legitimación de los gobernantes por medio de elecciones periódicas con sufragio universal.

" b) Estado de Derecho, es decir, sometimiento de los gobernantes a la ley, jerarquía de las normas, control judicial de sus decisiones y responsabilidad por sus actos.

" c) Separación de poderes con independencia del poder judicial.

" d) Reconocimiento y protección de los derechos fundamentales.

" e) Pluralismo." (119)

En la historia de los derechos humanos, las primeras declaraciones correspondieron a Virginia (1787) y a Francia (1789), en las cuales se han inspirado las demás.

En efecto, las Declaraciones de Virginia y Francia, preceden a la Constitución. Después son incorporadas al ordenamiento constitucional, tal como lo hizo el legislador de los Estados Unidos en 1791, con las diez primeras enmiendas a la Constitución de 1787 y que suponen un auténtico "Bill of Rights". Actualmente, todas las Leyes Fundamentales de los Estados contienen la denominada "parte dogmática" que corresponde a la enunciación de los derechos del hombre.

Uno de los derechos fundamentales del hombre es el que postula la igualdad social y jurídica de todos los individuos ante la ley.

La definición más conocida del principio de igualdad de los seres humanos es la contenida en la Declaración de los Derechos del Hombre en Francia, de 1789. El artículo 1º señala: "Los hombres nacen

libres e iguales en derecho. Las distinciones sociales no pueden fundarse más que en la utilidad común." Asimismo, el artículo 6º de la propia Declaración expresa que "la ley debe ser la misma para todos, sea que ella proteja o que ella castigue."

Bajo la aparente simplicidad de estas declaraciones, el principio de igualdad ofrece diferentes sentidos y efectos, a veces contradictorios. La "igualdad ante la ley" implica que a situaciones iguales deben ser aplicadas las mismas reglas. Sin embargo, la noción "situaciones iguales" se presta a interpretaciones diversas en razón de que se refiere a los hechos sociales que, dada la imprevisibilidad de la voluntad humana, se originan de manera confusa y turbulenta.

El principio de igualdad, por lo tanto, puede adoptar dos vías: la de la igualdad formal que privilegia la generalidad de la regla sobre su adaptación a las desigualdades de facto, y la de la igualdad concreta que, inversamente, proclama la adaptación de la ley a los hechos particulares y conduce a multiplicar las distinciones sobre las cuales se funda. De ahí que, en nombre de la igualdad, se hagan disposiciones jurídicas que en cierto momento pueden devenir en auténticas inequidades.

La libertad y la igualdad, valores humanos fundamentales, sustentan al resto de los derechos fundamentales del hombre: el derecho a la educación, a la salud, a la manifestación de las ideas, a la libertad de tránsito, de asociación, de petición, de trabajo y de libre ejercicio de la profesión, entre otros más.

La evolución de las instituciones jurídicas y sociales, aunada a las modernas interpretaciones del llamado Derecho Social, han añadido una dimensión diferente a los derechos fundamentales del

ser humano que lo perciben como ente solidario e integrante de una comunidad con conciencia de clase. La realización de ciertos proyectos sociales que tienen como objetivo el alcanzar una sociedad más justa es el elemento unificador del grupo que deviene así en un ente social autónomo y distinto de sus integrantes.

Esta nueva concepción es la que configura a los "derechos sociales", incluidos a nivel constitucional, por vez primera en el mundo, por los Constituyentes de 1917. Los artículos 27 y 123 constitucionales, relativos a las materias agraria y laboral respectivamente, constituyen las garantías sociales insertas en nuestra Constitución.

En Derecho Mexicano, el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales del hombre se encuentran presentes ya en la Constitución de Cádiz de 1812. El artículo 4º del citado ordenamiento constitucional, señala la obligación de la Nación para velar por la conservación y observancia de los "derechos legítimos" de los individuos que la integran. En 1814, la Constitución de Apatzingán hace referencia específica a "la igualdad, seguridad, propiedad y libertad", prerrogativas de cuyo goce depende la felicidad del pueblo y la de cada uno de sus ciudadanos.

La Constitución Federal de 1824 omite la declaración de derechos fundamentales del hombre pues toma como modelo a la Constitución Federal de los Estados Unidos de Norteamérica. Más tarde, la Constitución Política de 1857, en su artículo 1º, hace paráfrasis del artículo 1º, inciso 2, de la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano: "El objeto de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e

imprescriptibles del hombre..." y agrega "El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presenta Constitución."

La Constitución Política de 1917 declara enfáticamente, en el artículo 1º, que "En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece." La afirmación del principio de igualdad social y jurídica de todos los habitantes del país, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, religión o edad, es por tanto uno de los pilares en los que se sustenta el régimen jurídico mexicano.

El Título Primero, Capítulo Primero, de la Constitución se refiere a las Garantías Individuales, y es el reflejo de la Declaración Francesa de los Derechos del hombre y del Ciudadano de 1789.

"El reconocimiento de los derechos individuales del hombre es el primer avance de la libertad. Los derechos fundamentales a la vida, el pensamiento, la igualdad, el trabajo, la seguridad jurídica, constituyen una esfera de acción libre e idéntica para todos más allá de la cual el Estado no puede penetrar ni sus leyes ni sus agentes. Valen para determinar que es función principal del Estado la garantía de los derechos de libertad." (120)

Existe una aparente contradicción entre la libertad y la autonomía del hombre con el principio de autoridad y poder. Sin

embargo, leyes e instituciones deben ordenarse para conciliar las exigencias de la libertad individual con las del poder a fin de alcanzar el equilibrio en favor de la propia libertad y en beneficio de cada uno de los miembros de la comunidad.

El reconocimiento de la libertad como valor esencial humano impone la necesidad de asegurar su protección adecuada para todos para igual.

"Las libertades individuales públicas, los derechos del hombre, las garantías individuales, son derechos naturales inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas que el Estado debe reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico social que permita el libre desenvolvimiento de las personas de acuerdo con su propia y natural vocación, individual y social." (121)

Entre libertad (derechos individuales) y seguridad (derechos sociales) se produce una tensión insuperable debido al cambio en la interpretación de la función de los derechos individuales pues al descubrirse su función social se les concibe como la positivización de los valores indicados en la constitución que impone la necesaria intervención del Estado para ordenar la sociedad. Aparecen, entonces, los derechos sociales y las garantías sociales con la finalidad de perfeccionar y asegurar los derechos individuales.

Los caracteres esenciales de los derechos sociales son:

- 1º) Son derechos concretos, con un contenido específico;
- 2º) Exigen, por su propia naturaleza una intervención activa del Estado para realizarlos;

3º) Se conceden a los hombres (no olvidemos que el hombre es la medida de las cosas) en tanto forman parte de un grupo social determinado; y

4º) Implican una limitación de las libertades individuales en bien de la comunidad nacional y de los intereses personales." (122)

Los derechos sociales o de crédito frente al Estado son, por tanto, aquéllos "en virtud de los cuales, el titular puede exigir un determinado comportamiento, o bien una prestación, por parte del Estado que asume una actividad activa y debe intervenir en favor del titular, al servicio de los intereses sociales, del bien general." (123)

Aun cuando "derechos sociales" y "garantías sociales" son términos empleados por los tratadistas como sinónimos, es indispensable establecer la diferencia que existe entre ambos conceptos.

Debe entenderse por "garantía" todo medio consignado en la Constitución para asegurar el goce de un derecho, aun cuando no sea de los individuales. (Isidro Montiel y Duarte) (124)

Derechos del hombre son aquéllos que en esta calidad necesita para llenar las condiciones de su desarrollo físico, moral, doméstico y social y que le son inherentes. Estos derechos (derechos públicos subjetivos) pertenecen al derecho sustantivo y su plena realización requiere de otro derecho autónomo que pertenece al derecho adjetivo, es decir, al derecho procesal.

La Constitución de 1917 crea, al lado de los derechos individuales, los derechos sociales, derechos públicos que se

reconocen, no a las personas físicas o morales con las características o atributos tradicionales, sino al grupo social en general. De manera errónea se dice, entonces, que frente a las garantías individuales existen las garantías sociales. No puede haber confusión entre el derecho sustantivo y el derecho instrumental que lo protege y que garantiza su cabal ejercicio.

En el Título Primero, Capítulo primero de la Constitución, "De las Garantías Individuales", se encuentran consignados ambos tipos de derechos: derechos públicos subjetivos o derechos fundamentales individuales y derechos públicos colectivos o derechos sociales.

1.2 Artículos 4º y 5º constitucionales.

La igualdad jurídica y social de todos los individuos, hombres y mujeres, es proclamada en el artículo 1º constitucional.

"Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

El principio de igualdad, implícito en este artículo, se confirma en el artículo 4º que señala que "el varón y la mujer son iguales ante la ley". Esta afirmación, producto de la reforma a la Ley Suprema del 31 de diciembre de 1974, se hizo dentro de un contexto con clara referencia a la cuestión familiar, pero su alcance rebasa este ámbito e impone la obligación de dar el mismo tratamiento, en cuanto personas, a hombres y mujeres.

El citado artículo 4º constitucional, consagra la igualdad jurídica de la mujer y el varón y reconoce como un derecho conjunto de la pareja la libertad de procrear, de decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de los hijos.

En este artículo se contemplan preceptos que corresponden al derecho social familiar, tal como el relativo a la obligación legal de proteger la organización y el desarrollo de la familia y el derecho a la planeación familiar, que suponen una acción gubernamental de información y de apoyo.

El párrafo cuarto del mismo precepto, adicionado en 1982, establece el derecho de toda persona a la protección a la salud, y el derecho a la vivienda queda consignado en el párrafo quinto.

Los derechos de los menores relativos a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental, también son objeto de una declaración en este artículo.

Finalmente, el 27 de enero de 1992, se adiciona el artículo 4º, con la declaración relativa al reconocimiento de los pueblos indígenas y a la protección de sus usos y costumbres, pronunciamiento que pasa a constituir el párrafo primero del citado precepto.

Es evidente que, en consonancia con el espíritu y la letra del artículo 1º de la Constitución, la igualdad jurídica reconocida para hombres y mujeres en el artículo 4º, resulta redundante. Sin embargo, su declaración expresa (reforma de 1984) fue necesaria en atención a la discriminación que ha caracterizado a la condición femenina dentro de nuestro sistema social.

Si bien las disposiciones legales han sido modificadas, sobre todo a partir de 1974, para equilibrar desde el punto de vista jurídico la relación hombre-mujer, con el reconocimiento de la igualdad de prerrogativas para ambos sexos, la realidad objetiva no se presenta igual principalmente en los estratos sociales más humildes o con un menor nivel educativo.

Las declaraciones normativas no bastan para modificar las tradiciones culturales vigentes durante siglos; es necesario que sean acompañadas de acciones paralelas tendientes a lograr su real eficacia. Aún más, es indispensable la revisión exhaustiva de otros ordenamientos legales, tales como el Código Civil, que fue también reformado en ese mismo año para ser adecuado con la declaración constitucional relativa a la igualdad jurídica de hombres y mujeres.

Antes de las citadas reformas, la legislación civil imponía al varón de manera exclusiva la obligación de proveer al sostenimiento económico del hogar, y a la mujer, los cuidados necesarios para la conservación y protección de los hijos y de la casa. En nombre de la igualdad jurídica de ambos sexos, el artículo 164 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales -en ese entonces-, fue modificado y la obligación relativa al sostenimiento económico del hogar se hizo extensiva a la mujer:

"Art. 164.- Los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, así como a la educación de éstos en los términos que la ley establece, sin perjuicio de distribuirse la carga en la forma y proporción que acuerden para este efecto, según sus posibilidades. A lo anterior no está obligado el que se encuentre imposibilitado para trabajar y careciere de bienes propios, en cuyo caso el otro atenderá íntegramente a esos gastos.

"Los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges e independientes de su aportación económica al sostenimiento del hogar."

El análisis de este precepto conduce a concluir que la obligación impuesta viene a incrementar la carga económica y de trabajo que soporta ya la mujer trabajadora. Cuando la mujer trabaja fuera del hogar, generalmente es debido a la insuficiencia de los recursos aportados por el varón para cubrir las necesidades de vida de la familia o para otorgarle una cierta autonomía financiera a la que tiene derecho. En otros casos, los menos, es para desarrollar sus aptitudes y conocimientos y lograr un crecimiento personal integral.

Si la mujer no trabaja fuera del hogar, es lógico pensar que su aportación material al mantenimiento doméstico lo constituyen las labores propias de la casa y de cuidado de los hijos. Pero en el caso contrario, si le incumbe también la obligación de aportar ayuda económica, el deber para ambos cónyuges de cooperar en la ejecución de las labores domésticas debería también de haber sido enunciado de manera expresa en la redacción del citado artículo. Aunque el párrafo segundo señala que los derechos y obligaciones derivados del matrimonio corresponden a ambas partes, su interpretación es ambigua: la redacción debería ser precisa y clara, tal y como lo fue en lo que respecta al sostenimiento económico del hogar.

La reforma incompleta del artículo en comento, por tanto, en lugar de haber favorecido a la mujer trabajadora casada y propiciar la igualdad, ha aumentado la pesada carga que recae sobre sus hombros y ha liberado aún más al varón irresponsable de sus obligaciones económicas.

En el mismo año de 1974, fue reformado también el artículo 5º de la Constitución Política para dar acogida al contenido del antiguo artículo 4º que, originalmente, hacía referencia a la libertad de trabajo y cuyo texto se transcribió íntegramente en el artículo 5º, del cual forma parte en sus primeras fracciones.

El artículo 5º constitucional en vigor dispone en su párrafo primero:

"Art. 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o

por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial."

El párrafo tercero del propio artículo establece que:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

Y el párrafo cuarto dice:

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale."

En estos párrafos -primero, tercero y cuarto-, se establecen los aspectos esenciales en la relación laboral en materia de libertad de trabajo.

Las limitaciones a la libertad de trabajo están expresamente señaladas en el artículo 5º: a) cuando se atacan los derechos de tercero; b) cuando existe una resolución judicial en tal sentido, derivada de una disposición legal; c) cuando se exija título para la práctica de una profesión o para la realización de alguna

actividad; d) cuando se impone el desempeño de una carga de manera obligatoria. En todos estos casos, la restricción obedece a que se le considera medida de beneficio social.

Debe mencionarse que la libertad de trabajo, de hecho, es anulada por las políticas económicas impuestas en ciertos sistemas sociales e impiden el goce pleno de esta prerrogativa.

Las leyes del mercado, reguladas por la demanda y la oferta de productos y servicios, la acumulación de la riqueza en detrimento de la mayoría y la falta de una intervención reguladora por parte del Estado, favorecen la explotación y abusos en contra de los trabajadores e invalidan la declaración constitucional.

La reglamentación de las relaciones laborales por parte del Estado ha sido necesaria: "... en lo individual, para defender la dignidad y la persona del trabajador; en lo colectivo, para obligar a los empresarios o patronos a la utilización racional de los sectores profesionales, a fin de encauzar los imperativos y exigencias de la economía nacional, sin lesionar los intereses de la clase trabajadora, sobre todo en aquellos países que en mayor medida requieren de la fuerza de trabajo para su desarrollo." (125)

La aprobación del artículo 5º constitucional fue motivo de fuerte debate por parte de los Constituyentes de 1916.

En los primeros días del mes de diciembre de ese año, habiéndose aprobado el dictamen sobre el artículo 4º del proyecto de la Constitución Política, precepto relativo a la libertad de trabajo, se procedió al análisis del texto del artículo 5º. Un grupo de representantes de las diputaciones de Veracruz y Yucatán, estados progresistas en materia laboral, interesados en dar a este aspecto

una mayor importancia y amplitud, solicitó el retiro del proyecto inicial con el objeto de realizar una iniciativa más completa al respecto. La petición fue aprobada y el 26 de diciembre del año citado se presentó ante el Constituyente un nuevo proyecto, mismo que se sometió al debate.

La Comisión dictaminadora de la nueva iniciativa incluyó dentro del texto del artículo en cuestión, algunas normas reguladoras de la actividad laboral tales como la duración de la jornada de trabajo (8 horas), la prohibición del trabajo nocturno industrial para las mujeres y los menores, el descanso semanal, la igualdad de salario para trabajo igual, la indemnización por riesgos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La inserción de estas normas reguladoras en el texto constitucional, contraria a la ortodoxia jurídica, provocó fuerte crítica de ciertos diputados y un acalorado debate.

La apasionada exposición de Froylan C. Manjarrez, representante del estado de Puebla, puso el dedo en la llaga al lanzar la iniciativa para dedicar un Título completo de la Constitución al capítulo referente al trabajo. Así, expresó:

"... pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5º; esto es imposible; esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios." (126)

La propuesta fue apoyada y la Comisión redactora del proyecto, integrada por José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, procedió a la elaboración del nuevo Título sobre el trabajo que, tras varias discusiones y modificaciones de forma, fue aprobado el 23 de enero de 1917 por unanimidad de votos. Así, el artículo 123 se convirtió en el Título Sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, bajo el rubro: "Del Trabajo y de la Previsión Social".

La inclusión de todo un Título en la Constitución relativo al trabajo, fue la muestra distintiva del espíritu socializante que, como resultado de la Revolución armada, campeaba en el Constituyente de 1917. La defensa de los intereses de las clases desprotegidas, objetivo por el que se había luchado, cobró realidad jurídica para los trabajadores al enunciarse en la Ley Suprema, las disposiciones sobre los mínimos económicos y de seguridad social a que tiene derecho la clase trabajadora por su intervención en la creación de la riqueza.

1.3 Artículo 123 constitucional, Apartados "A" y "B".

Una consideración retrospectiva sobre la condición de los trabajadores en México a lo largo de la Historia y la nueva concepción sobre los derechos sociales constituyeron los factores determinantes de la creación del artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

Al triunfo de la Revolución, las demandas de justicia social para los obreros se habían hecho apremiantes. Una respuesta a ellas fueron las reformas sobre las condiciones de trabajo llevadas a cabo en numerosos estados, como Aguascalientes y San Luis Potosí, a partir de 1914. En Jalisco, Aguirre Berlanga publicó el decreto que constituye la primera Ley del Trabajo de la Revolución constitucionalista, ampliado por el del 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo a los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz (1915), Cándido Aguilar expidió la Ley de Trabajo del estado que, a las disposiciones anteriores, agrega la obligación patronal de sostener escuelas primarias para los hijos de los trabajadores y la instauración de la inspección del trabajo.

Por su parte, en Yucatán (1915), Salvador Alvarado expidió cinco leyes de espíritu socializante conocidas como "las cinco hermanas": agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. De esta última, se tomarían algunos de los principios

que conformarían al artículo 123 en el Constituyente del 17. Además del establecimiento de los beneficios mínimos de que deberían disfrutar los trabajadores, se reglamentaron las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos, huelgas. También se hizo mención de las disposiciones específicas para el trabajo de las mujeres y de los menores.

Las aspiraciones de la clase obrera fueron recogidas por el Constituyente de Querétaro al discutirse el artículo 5º de la Constitución. Héctor Victoria, diputado obrero por Yucatán, demandó la inclusión en la Ley Suprema de las bases fundamentales sobre las que los estados expedirían sus leyes del trabajo; idea llevada más lejos por Froylan C. Manjarrez al proponer la dedicación de un Título especial de la Constitución a la materia laboral. A este respecto, "Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre." (127)

De este modo, al discutirse el artículo 5º, único artículo que en la Constitución de 1857 hacía referencia al aspecto laboral, limitada a enunciar la libertad de trabajo, la garantía individual se convirtió también en garantía social para la clase trabajadora, en el artículo 123.

Cabe inquirir cuál fue la razón para haber ubicado el artículo referente al trabajo dentro de la parte orgánica de la Ley Fundamental y no inmediatamente después del Título relativo a las Garantías Individuales. A pesar de su distinta naturaleza, éste contiene también las garantías sociales, como el artículo 27

referente a la cuestión agraria. Podría haberse creado un Título especial para estas últimas (las contenidas en los artículos 27 y 123) de forma independiente del Título Primero. Quizá así se hubiera destacado, aún más, el hecho de que la Constitución Política mexicana fue la primera en consignar los derechos sociales en todo el mundo.

El artículo 123 constitucional ha sufrido diversas modificaciones de 1917 a la fecha. Entre ellas, sobresalen tres: "la primera que culmina en 1929, cuando el Congreso de la Unión, en funciones de Constituyente, decidió que las leyes relativas al trabajo fueran expedidas exclusivamente por el Congreso de la Unión. La segunda etapa culmina en 1960, cuando el Congreso de la Unión incorporó con rango constitucional los derechos de los trabajadores al servicio del Estado en el artículo 123 constitucional; lo importante de este hecho, es que se reconoció la condición de trabajador para el servidor público y se equiparan sus derechos a los del trabajador subordinado en el trabajo, como factor de la producción. Por último, la tercera etapa fue cuando se incluyó el Derecho al Trabajo en el citado artículo constitucional, por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978." (128)

El artículo 123 constitucional contiene los lineamientos legales mínimos a observarse en las relaciones obrero-patronales. Estos mínimos legales pueden ser ampliados por la legislación ordinaria y por los contratos individuales y colectivos que se celebren.

El artículo de referencia se encuentra dividido en dos Apartados: el Apartado "A", integrado por XXXI fracciones, cuyas

disposiciones rigen "Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, en general, todo contrato de trabajo;" y el Apartado "B", integrado por XIV fracciones, que norma las relaciones laborales "Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores."

Los derechos y obligaciones enunciados en ambos apartados son los mismos para todos los trabajadores, según su pertenencia a una u otra categoría, independientemente de su sexo. Las únicas limitaciones establecidas son las consignadas en razón de la edad o en atención a la función reproductora de la mujer, con objeto de preservar la salud y el bienestar de los menores de catorce años así como de la madre trabajadora y del producto de la concepción.

En relación a la declaración contenida en el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución que, a la letra, dice: "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil;...", debe mencionarse, como antecedente, la participación activa de la Delegación mexicana en la IX Conferencia Internacional Americana del Trabajo, efectuada en Bogotá en el año de 1967.

Uno de los logros de dicho evento, como consecuencia de la propuesta mexicana, fue la introducción en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, del capítulo relativo a "las normas sociales" y la afirmación de los Estados de trabajar activamente para "lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población."

La ratificación de la Carta y sus reformas, por el Senado de la República, y la afirmación pronunciada en el artículo 3º de la

Ley Federal del Trabajo respecto de que "El trabajo es un derecho y un deber social", acorde con el espíritu de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, elevan el derecho al trabajo a la categoría de garantía individual y social de las personas y de la clase trabajadora, respectivamente: "... la fórmula conducía al derecho de los hombres a que la sociedad, y concretamente su economía, crearan las condiciones que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a que perteneciera." (129)

Así como la sociedad tiene el derecho de exigir la cooperación y la actividad útil de cada uno de sus miembros, en pro de su desarrollo y progreso, correlativamente tiene, a su vez, la obligación de establecer los medios propicios para que sus integrantes puedan desarrollar tales actividades y proveer a la satisfacción de sus necesidades de vida.

El derecho al trabajo fue elevado al rango constitucional por reforma del primer párrafo del artículo 123, el día 19 de diciembre de 1978.

No obstante la declaración constitucional, el derecho al trabajo se ve anulado por los fenómenos económicos -crisis y recesión-, que se traducen en escasez y desempleo y que, de modo persistente, se presentan en las diversas sociedades de economía de mercado, como la de México.

La falta de oportunidades laborales afecta a la población económicamente activa del país y, de manera más pronunciada, al sector femenino.

Aun cuando las necesidades de la producción y el bajo costo de la mano de obra femenina han permitido el acceso de la mujer al mercado laboral, las condiciones de trabajo que le son impuestas propician su explotación. Existe, además, la renuencia a contratar en las empresas a mujeres casadas en razón de los "inconvenientes" que su función reproductora representa para los objetivos empresariales de productividad.

El trabajo femenino fue motivo de reglamentación en algunas fracciones del artículo 123 aprobado en el Constituyente de 1917.

La fracción II, del texto original del citado precepto, disponía:

"II... Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche."

La fracción V, del propio artículo, estableció medidas de protección para las madres trabajadoras:

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos."

La fracción VII, señaló:

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Y, la fracción XI, excluyó la posibilidad de trabajo en horas extraordinarias para mujeres y menores:

"XI... En ningún caso, el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos."

Puede deducirse que el espíritu del legislador constituyente, al limitar en ciertos casos el principio general de la libertad de trabajo a las mujeres, lo hizo bajo un criterio protector acorde con el concepto de debilidad y dependencia con el que se caracterizaba al sexo femenino en la época y en un afán de preservar la salud de madres e hijos y el bienestar de la familia, en ese entonces, considerada como el ámbito natural y propio de la mujer.

En 1960, se adicionó el apartado "B" al artículo 123 de la Ley Suprema, relativo a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. El trabajo femenino también fue objeto de regulación en algunas de sus fracciones:

La fracción V, del citado apartado, garantizó la igualdad de salario para hombres y mujeres:

"V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo."

La fracción XI relativa a la seguridad social que "se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:"

"XI. a).- Cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad;...

b).-

c).- 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 el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica u obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles."

En cuanto a las medidas de higiene y seguridad en las empresas, la fracción XV, dispuso:

"XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento... así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas..."

En 1962, la fracción II del apartado "A" sufrió modificaciones en cuanto a su redacción pero subsistieron las limitaciones para las mujeres y menores de dieciseis años, relativas a la ejecución de labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En los setentas, las presiones económicas, los movimientos feministas y las nuevas concepciones respecto de las funciones y papel de la mujer, así como la adhesión de México a los acuerdos internacionales en contra de cualquier forma de discriminación de las

personas, obligaron a la revisión de las distintas disposiciones legales en los ordenamientos jurídicos.

La adecuación del artículo 123, en sus fracciones correspondientes, a las nuevas ideas, no se hizo esperar. En 1974, a iniciativa de Luis Echeverría, se eliminaron las restricciones legales para las mujeres, y quedaron vigentes exclusivamente para los menores de dieciseis años.

El texto de la fracción V, del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en vigor, establece:

"V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación a la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos."

El impedimento para laborar en horas extraordinarias, enunciado en la fracción XI del mismo apartado, sólo permanece para los menores de dieciseis años.

En el mismo apartado "A", la fracción XXIX declara:

"XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar

de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

Por su parte, el apartado "B" también fue objeto de revisión para su adecuación con la tendencia igualitaria de la condición jurídica de hombres y mujeres, en el mismo año de 1974.

El inciso c) de la fracción XI, del citado apartado, quedó redactado como sigue:

"XI. a).-

b).-

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación a la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles."

De suma importancia fueron estas reformas, publicadas el 31 de diciembre del citado año, que "se inscriben dentro de la consideración de igualdad jurídica de la mujer en relación al tratamiento normativo del hombre. El artículo 123, en sus Apartados "A" y "B", transformó algunas de sus fracciones para dar cabida a la discutida reforma que pretende igualar jurídica y políticamente a la

mujer, considerando las diferencias físicas y biológicas que la acompañan desde el origen de la especie." (130)

2. Declaraciones y Convenios de Organismos Internacionales Suscritos por México en Favor del Principio de Igualdad.

La situación de subordinación social que ha sufrido la mujer a través de la evolución histórica de la sociedad, se ha reproducido dentro del esquema total de las relaciones sociales y ha traído como consecuencia su retraimiento en las diversas esferas de la actividad comunitaria ajenas al ámbito doméstico.

La discriminación, o tratamiento desigual de las personas, no ha sido aplicada de manera exclusiva al sexo femenino sino que se ha dado hacia grupos o individuos por diferentes razones como la raza, la religión, las ideas políticas, la edad y otras, en agravio de la dignidad y los derechos fundamentales propios de todo ser humano.

La discriminación es un delito contra la sociedad misma y afecta a todos los sujetos que la integran pues éstos no pueden mostrarse indiferentes a una transgresión de los derechos esenciales del hombre. Hacerlo sería aceptar la posibilidad de su violación en su propio perjuicio. Es, por tanto, necesaria la erradicación del tratamiento desigual ilegítimo, cualquiera que sea el motivo que se argumente.

El reconocimiento irrestricto de los derechos fundamentales del hombre, sin distinción ni menoscabo, representa un interés general y concierne a los gobiernos de los países y a las organizaciones internacionales su salvaguarda y respeto.

A partir de la proclamación de los principios de igualdad, libertad y fraternidad entre los hombres en la Declaración Universal

de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de la Revolución Francesa, las legislaciones nacionales los han incorporado dentro de sus órdenes jurídicos internos con rango constitucional y, a nivel internacional, se han estatuido a través de declaraciones y resoluciones que obligan a los países signatarios.

2.1 La Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), institución creada conjuntamente con la Sociedad de Naciones después de la Primera Guerra Mundial, para establecer la paz universal "que sólo puede basarse en la justicia social", señala, en el preámbulo de su constitución, adoptada en 1919, ciertas condiciones sociales que requieren de mejoras urgentes para su perfeccionamiento, tales como la protección en auxilio de los trabajadores empleados en países extranjeros. Entre los métodos y normas de principal importancia se asienta el principio de que los hombres y las mujeres trabajadores deben recibir remuneración igual por trabajo de igual valor (art. 41) y la afirmación de que las normas legales de cada país, respecto de las condiciones de trabajo, deben tender a garantizar un trato económico equitativo para todos los trabajadores que residen legalmente en el mismo.

Es evidente que con la fijación de estos objetivos, la O.I.T. se ha comprometido a llevar a cabo una política de no discriminación y a conseguir las mejores condiciones posibles para todos los trabajadores en los distintos países. Sin embargo, su postura va más allá, pues tanto en sus declaraciones de principios como en el resto de sus actividades, ha subrayado la importancia de los derechos humanos y de los valores espirituales.

Durante la Segunda Guerra Mundial, en Filadelfia, se realizó una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1944), y en ella se reafirmaron los objetivos y propósitos de la O.I.T. Se declaró que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo,

nacionalidad o sexo, tienen el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, de dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Los mismos principios fundamentales de igualdad y de justicia social, fueron proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, así como en otros instrumentos jurídicos aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.).

2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos de la O.N.U.

En diciembre de 1948, la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.) emitió la Declaración Universal de Derechos Humanos, documento en el que se considera que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Estos derechos deben ser protegidos por el régimen jurídico de cada país para promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad.

El artículo 1º de la citada Declaración expresa:

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

El artículo 2º, a su vez, señala:

"Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."

El artículo 7º de la misma Declaración establece el derecho de toda persona a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.

Los derechos relativos al trabajo se encuentran contenidos en el artículo 23 del propio documento:

"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

"2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

"3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

"4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."

2.3 Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

En la 1597ª Sesión Plenaria de la O.N.U., del 7 de noviembre de 1967, fue emitida una Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Esta Declaración denuncia que, no obstante la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y otros instrumentos de las Naciones Unidas y de otros organismos especializados, continúa existiendo la discriminación de la mujer en distintos grados, condición que es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad. Esta situación impide la participación femenina en la vida política, económica, cultural y, en términos generales, social, en condiciones de igualdad con el hombre.

En la Declaración se considera que la discriminación contra la mujer es injusta y constituye una ofensa a la dignidad de todas las personas, por lo que el principio de igualdad de derechos debe constar expresamente en las Constituciones Políticas de los diferentes Estados y ser garantizado por la ley a través de la adopción de medidas que adecúen las diversas disposiciones jurídicas al espíritu igualitario proclamado, otorgándosele a la mujer las mismas prerrogativas y facultades que a los hombres, en todos los órdenes. Es, por tanto, necesario eliminar prejuicios y abolir las prácticas consuetudinarias o de cualquier otra clase que se encuentren basadas en la idea de inferioridad de la mujer.

Respecto a las medidas relativas al trabajo femenino, se expresa:

"Artículo 10.

"1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

"a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión o progresar en la profesión y en el empleo;

"b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

"c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que la aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

"d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

"2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

"3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física, no se considerarán discriminatorias."

La 2113ª Sesión Plenaria del propio organismo, efectuada el 18 de diciembre de 1972, en resolución aprobada por la Asamblea General, proclama como Año Internacional de la Mujer a 1975 y se insta a los Estados, gobiernos y organismos a intensificar durante ese año, las medidas indispensables para mejorar la condición de la mujer, a través del aseguramiento de su integración plena en la totalidad del esfuerzo de la sociedad en favor del desarrollo y a promover el reconocimiento a la importancia de su creciente contribución en el progreso económico, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional. Se invita, asimismo, a los gobiernos que no lo hubieran hecho, a ratificar el Convenio Nº 100, aprobado por la O.I.T. en 1951, referente a la igualdad de remuneración para la mano de obra masculina y la femenina, por un trabajo de igual valor.

México fue elegido como país sede de la Conferencia Mundial a efectuarse con motivo del Año Internacional de la Mujer. Al efecto, se encomendó a cada Estado miembro y a organismos especializados y organizaciones interesadas, un programa de acción que debería ser presentado a la consideración de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, en su vigésimoquinto período de sesiones del año 1974.

2.4 Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz.

La declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz, de 1975, ratificó los propósitos y proclamas de igualdad hechas por la O.N.U. En su declaración, México reafirmó "el derecho de la mujer a trabajar, a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, a beneficiarse de condiciones y oportunidades iguales para su progreso en el trabajo, así como todos los demás derechos de la mujer a realizar una actividad económica cabal y satisfactoria. (punto 7º)

El punto 10º de la propia declaración, agregó:

"La igualdad de derechos entraña las consiguientes responsabilidades; por lo tanto, es un deber de la mujer aprovechar cabalmente las oportunidades que se le proporcionan y cumplir sus deberes para con la familia, el país y la humanidad."

De la lectura de estos enunciados se infiere la posición mundial adoptada en favor de la eliminación de cualquier tipo de discriminación. Se proclama la igualdad entre los seres humanos y, consecuentemente, se proscribe cualquier medida o actitud que establezca distinciones lesivas entre los hombres y mujeres, que menoscaben las oportunidades de acceder a un nivel de desarrollo personal y a una existencia acorde con su dignidad.

2.5 Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo de las Mujeres.

La condición de discriminación de la mujer, vigente aún en muchos países, impidió durante mucho tiempo la participación femenina dentro del proceso económico social formal. La acción de las mujeres se desarrolló principalmente en el ámbito doméstico y sus actividades, valiosas y productivas de hecho, no eran consideradas dentro de la categoría de "trabajo".

A partir de la Revolución Industrial, con la aparición de máquinas que hicieron inútil la fuerza física y con el incremento de la producción industrial, se inició la incorporación femenina a la fuerza de trabajo asalariada.

La situación de la mujer trabajadora, al principio, fue de discriminación en cuanto a actividades, puestos y salarios, debido fundamentalmente a su condición de género y a la falta de preparación adecuada para el trabajo formal.

La explotación de la clase obrera y sus demandas de justicia social propiciaron la aparición del Derecho Social que, con espíritu protector hacia la clase trabajadora, exigió la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores. La misión reproductora de la mujer fue objeto de una protección especial mediante disposiciones que salvaguardan la salud materna y la del producto de la concepción.

La nueva idea del Derecho Social como un conjunto de principios, equilibrador de las relaciones sociales con miras a la

armonía y progreso de la sociedad, inspiró la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1919.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se creó como consecuencia del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, que en su parte XIII, establece los principios esenciales que deben regir al Derecho Internacional del Trabajo. En este documento se instó a los miembros de la Sociedad de Naciones a "asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria."

La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles de 1919, consta de nueve principios generales:

"1º El trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

"2º El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que los patronos.

"3º El pago a los trabajadores de un salario que asegure un nivel de vida conveniente, tal como se lo comprende en su época y país.

"4º La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como fin por alcanzar en todas partes donde no haya sido aún logrado.

"5º La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.

"6º La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesaria para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

"7º El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

"8º Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residan en el país.

"9º Cada Estado debe organizar un servicio de inspección que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y los reglamentos para la protección de los trabajadores."
(131)

El respeto y la garantía de la libertad humana han sido el objetivo de los diversos convenios y recomendaciones hechos por la O.I.T. con el propósito de extender la protección legal a todos los trabajadores. La mayoría de los convenios se aplican a todos ellos sin distinción pero otros se han referido al trabajo femenino con la finalidad de preservar la moralidad (al principio), la salud y la maternidad de la mujer.

Tanto los convenios como las recomendaciones son instrumentos de formulación de normas que son adoptados por los delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de los países miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo. Empero, existen diferencias entre ambos tipos de documentos: a) los convenios formulan principios o políticas generales, en tanto que las recomendaciones contienen disposiciones detalladas para poner en

práctica dichos principios y políticas; y b) las obligaciones asumidas en un convenio, al ser ratificado, tienen fuerza obligatoria superior a la que se deriva de una recomendación.

Un convenio ratificado adquiere categoría de tratado internacional, mientras que la recomendación es una guía de acción respecto de la aplicación específica de los términos del convenio. Por tanto, los convenios crean obligaciones internacionales para los países después de su ratificación por los órganos competentes.

Las políticas relativas al combate contra la discriminación se han indicado en las resoluciones tomadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y, también, en las Conferencias Regionales y en las Comisiones de Industria de la propia O.I.T.

Los Convenios de la O.I.T., aplicables al trabajo femenino, pueden agruparse en cinco grupos:

1. Igualdad de trato:

- a) Convenio Nº 100 (igualdad de remuneración) 1951
- b) Convenio Nº 111 (empleo y ocupación) 1958
- c) Convenio Nº 156 (igualdad de oportunidad y trato. Trabajadores con responsabilidades familiares) 1981

2. Trabajo nocturno femenino:

- a) Convenio Nº 4 (trabajo nocturno, mujeres) 1919
- b) Convenio Nº 41 (trabajo nocturno, mujeres) 1934
- c) Convenio Nº 89 (trabajo nocturno, mujeres) 1948

3. Trabajo femenino en actividades insalubres:

- a) Convenio Nº 45 (trabajo subterráneo, mujeres) 1935

4. Protección a la maternidad:

- a) Convenio N° 3 (protección a la maternidad) 1919
- b) Convenio N° 103 (protección a la maternidad) 1952

5. Mujeres con responsabilidades familiares:

- a) Recomendación N° 123 (empleo de mujeres con responsabilidades familiares) 1965
(132)

Con relación a la protección de la maternidad, la O.I.T. ha emitido las Recomendaciones N° 4 (1919), referente al saturnismo en mujeres y niños, y la N° 95 (1952), relacionada con la salud de la madre trabajadora y la del producto.

Una de las resoluciones más importantes tomada por la Conferencia de la O.I.T. es la adoptada en 1958, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, plasmada en el Convenio N° 111.

El artículo 1º del Convenio N° 111 define a la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional y origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."

La citada definición empleó los términos "distinción", "exclusión" y "preferencia" como actos discriminatorios pero el artículo 2º del mismo documento señala que no pueden considerarse como discriminatorias las distinciones o preferencias que se basen en las calificaciones exigidas para un empleo u ocupación determinados.

A mayor abundamiento, el artículo 5º del propio Convenio, expresa:

"1. las medidas especiales de protección o asistencia previstos en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran discriminatorios.

"2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial."

La Recomendación N° 111, emanada de la misma Conferencia, contiene disposiciones detalladas sobre la formulación y aplicación de políticas nacionales que se traduzcan en acciones efectivas respecto de los métodos descritos en el Convenio. El párrafo final de la misma Recomendación, invita a los países a que adopten medidas contra la discriminación en el empleo y la ocupación, de manera coordinada con las prevenciones que se asuman en contra de la discriminación en otras esferas.

El Convenio y la Recomendación de 1958 (N° 111) fueron los primeros instrumentos que hicieron alusión al problema de la discriminación en el trabajo y representan el punto culminante de los esfuerzos de la O.I.T. para dejar una política firme que elimine esa práctica negativa y contraria al principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación para todas las personas. Expresamente, la Recomendación N° 111 establece que "todas

las personas, sin distinción. deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: ... ascenso de acuerdo con la conducta, capacidad y laboriosidad de cada persona." (párrafo 2, b)

Otro aspecto en el que se palpa de manera acentuada la desventajosa situación femenina en el empleo y ocupación es el referente a la remuneración. Por lo general, sus sueldos y percepciones son inferiores a los pagados a los hombres, por un trabajo de igual valor.

La O.I.T. ha declarado en múltiples ocasiones, la necesidad de pagar igual remuneración por trabajo de igual valor, principio incluido en su Constitución de 1919, reafirmado en varios instrumentos de la Conferencia Internacional del Trabajo, de los cuales los más importantes son: el Convenio sobre Igualdad de Remuneración Nº 100 (1951) y la correspondiente Recomendación Nº 90.

Los países que ratificaron el Convenio se comprometen: a) a emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración; b) a promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.

El artículo 1º del citado Convenio, señala:

"A los efectos del presente Convenio:

"a) el término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

"b) la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo."

Este Convenio celebrado en Ginebra, en vigor a partir del 23 de mayo de 1953, ha sido ratificado por cincuenta y seis Estados y reafirma lo declarado por la Recomendación N° 111 respecto al principio de igualdad en el salario.

"Como consecuencia de esta reafirmación del principio en la Recomendación N° 111, ciertos países que no habían ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, no pudieron ratificar tampoco el Convenio N° 111, pero la Comisión de Expertos manifestó que, cuando no fuera posible la ratificación del Convenio N° 100, no implicaría necesariamente la imposibilidad de cumplir el Convenio N° 111 en esta materia. En efecto, un país puede ratificar el Convenio N° 111 y promover la aplicación del principio de igual remuneración por los medios descritos en el mismo, aún cuando no esté en condiciones de asumir las obligaciones más rígidas que impone el Convenio N° 100." (133)

El párrafo 2,b) de la Recomendación N° 111, prevé la igualdad de oportunidades y de trato en materia de condiciones de trabajo y de remuneración. Sus disposiciones se refieren a las horas de trabajo, a los períodos de descanso, a las vacaciones anuales pagadas, a la seguridad e higiene en el trabajo, a la seguridad social y a otras prestaciones que deben otorgarse a todos los trabajadores, independientemente de su sexo. Además, el mismo párrafo considera la igualdad en relación al acceso a los servicios de

orientación profesional y de colocación, de acuerdo a la libre elección de las personas y a sus aptitudes profesionales, sin distinción.

Otro aspecto de suma importancia en relación al trabajo femenino, utilizado como argumento para explicar la discriminación contra las mujeres en el campo laboral, es el referente al fenómeno biológico de la maternidad.

Se piensa que para la mujer soltera, la obtención de un trabajo no representa más que un intervalo entre la escuela y el matrimonio, y respecto a la mujer casada, la posibilidad de un embarazo significa para el empleador, prescindir durante cierto tiempo de sus servicios, mismos que deben pagar como si se hubieran prestado, lo que hace presumir su incierta permanencia en el empleo.

Existe la idea entre los empresarios de que el emplear mujeres significa más problemas y mayores gastos para el empleador, y el hecho de que muchas de ellas no permanezcan largo tiempo en el empleo, influye en la actitud de éstos en relación con la formación y capacitación profesional femeninas ya que la rotación mayor de la fuerza de trabajo provoca desorden y exceso de gastos.

"La obligación de conceder vacaciones por maternidad, la necesidad de organizar servicios sociales adicionales, las solicitudes de tiempo libre para satisfacer necesidades de los hijos y el problema de adaptarse a trabajar tiempo parcial solamente, son consideraciones que pueden inducir al empleador a contratar mano de obra masculina en lugar de femenina, siempre que le sea posible."

(134)

La O.I.T. desde sus inicios se preocupó por la protección de la mujer y de la madre trabajadoras. Prueba de ello son los distintos Convenios y Recomendaciones sobre la protección de la maternidad, el trabajo nocturno o insalubre prestado por mujeres, los servicios sociales y las medidas de protección sanitaria que garanticen su salud y bienestar.

Actualmente, la tendencia a proteger el trabajo femenino ha disminuido notablemente debido a los adelantos tecnológicos que permiten a las industrias contar con máquinas que pueden ser manejadas por mujeres sin grave deterioro de sus fuerzas físicas y por el establecimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Los últimos instrumentos de la O.I.T. que se refieren a aspectos familiares son el Convenio N° 156 y la Recomendación N° 165, ambos sobre "Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares". No obstante, la protección de la mujer en el período de gestación se mantiene inalterable, porque la O.I.T. y el Derecho en general, no pueden desconocer la importancia de la función reproductora de la mujer.

Los convenios sobre la protección de la maternidad adoptados por la O.I.T. son los siguientes:

- Convenio N° 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (1919, Washington).

En este Convenio se estableció que en las empresas industriales y comerciales, públicas o privadas, la mujer podría abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado

médico que declarara la fecha del parto en un término probable de seis semanas y que no estaría autorizada a trabajar durante un período de seis semanas después del parto. Se le reconoció el derecho a ser asistida gratuitamente por un médico o comadrona, a recibir durante su ausencia prestaciones suficientes para su manutención y la de su hijo, y a dos períodos de descanso de media hora cada uno para alimentarlo. Además, se declaró ilegal el despido en caso de ausencia prolongada por causa de complicaciones por el parto.

- Convenio N° 103, relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952, Ginebra).

Las disposiciones aprobadas en este Convenio se aplican a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, y comprende también a las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio (art. 1º).

La mujer tiene derecho a un descanso de maternidad cuando presente un certificado médico en el que se indique la fecha probable del parto, que tendrá una duración de doce semanas divididas antes y después del alumbramiento; pero el tiempo de duración del tomado con posterioridad al parto, en ningún caso, será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y la otra, después de la segunda. Se añade que "cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida." (art. 3º) Se

prevé, asimismo, un descanso pre y posnatal suplementario, con duración máxima establecida discrecionalmente por la autoridad competente, en caso de enfermedad como consecuencia del embarazo, certificada médicamente.

Se reconoce también, el derecho de la madre trabajadora a recibir prestaciones en dinero y médicas. Las primeras deberán ser fijadas por la legislación nacional y su monto debe garantizar la manutención de la madre y la de su hijo, en condiciones de vida adecuadas. Las prestaciones médicas comprenden la asistencia durante el embarazo, el parto y el puerperio.

En el mismo Convenio se declara la necesidad de implementar un sistema de seguro social obligatorio, o con cargo a los fondos públicos. En caso de un seguro social obligatorio, las contribuciones deben ser pagadas por los empleadores o conjuntamente por éstos y los trabajadores, considerando el número total de personas empleadas por las empresas, sin distinción de sexo.

Las mujeres que no reúnan las condiciones para recibir las prestaciones anteriores tendrán derecho a ellas con cargo a los fondos de la asistencia pública.

Se conceden períodos de interrupción del trabajo para que la madre pueda alimentar a su hijo, mismos que se contarán como efectivamente trabajados. Se declara ilegal el despido por ausencias derivadas de la maternidad.

Los Convenios de la O.I.T. que tienen por objeto la preservación de la salud de la mujer trabajadora, son:

- Convenio Nº 41, relativo al trabajo nocturno de las mujeres (revisado en 1934, Ginebra).

Este Convenio expresa en su artículo 3º que las mujeres no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de éstas, con excepción de aquéllas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Empero, se prevén situaciones de excepción cuando en la empresa haya interrupción de trabajo que no pueda prevenirse y cuando el trabajo se relacione con materias primas o en elaboración que puedan alterarse fácilmente y ocasionar pérdidas, en caso de suspensión de actividades.

Para los términos del Convenio, "noche" significa un período consecutivo de once horas, comprendidas entre las diez de la noche y las cinco de la mañana, pero señala que para la mujer trabajadora podrá significar, provisionalmente y durante un período máximo de tres años y a discreción del gobierno, un tiempo máximo de diez horas comprendidas entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

En el artículo 8º del mismo documento, se exceptúa de la prohibición anterior a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen, normalmente, un trabajo manual.

- Convenio Nº 89, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (revisado en 1948, San Francisco).

Este convenio modifica el artículo 2º del Convenio anterior sobre la materia (1934) y se dice que el término "noche" significa un período de once horas consecutivas por lo menos, que contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente, de por lo menos siete horas consecutivas, comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana. Se faculta a la autoridad competente para

prescribir intervalos distintos, atendiendo a las circunstancias en las distintas regiones, industrias o empresas, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Se ratifica la prohibición del trabajo industrial femenino nocturno (art. 3º) y sus excepciones (art. 4º). Se concede facultad al gobierno para suspender la prohibición en casos considerados particularmente graves en los que el interés nacional así lo exija, previa consulta con las organizaciones patronales y obreras involucradas.

Se ratifica, igualmente, la no aplicación del Convenio a las mujeres que ocupen puestos directivos y se agrega a las mujeres que desempeñen puestos técnicos de responsabilidad o servicios de sanidad y bienestar que, normalmente, no efectúen un trabajo manual.

En materia de responsabilidades familiares, la O.I.T. no protege a la mujer exclusivamente, sino que extiende la aplicación de las disposiciones contenidas en la Recomendación sobre el Empleo de las Mujeres con responsabilidades familiares, Nº 123 (1965), a los trabajadores hombres.

- Convenio Nº 156, sobre la Igualdad de oportunidades y de trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981, Ginebra).

El reconocimiento del principio de igualdad de las personas y el de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, consignados en diversas resoluciones, convenios y recomendaciones y en el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de 1979 que asienta que "para lograr la plena

igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia", determinaron la adopción de las disposiciones que configuran el contenido del Convenio N° 156.

El Convenio es aplicable a los trabajadores de ambos sexos, en todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías, que tengan bajo su responsabilidad directa hijos a su cargo o a otros miembros de su familia que se encuentren necesitados de su asistencia y que por esa razón vean limitadas sus posibilidades de prepararse, ingresar, participar y progresar en la actividad económica.

El Convenio prohíbe la discriminación en el desempeño del empleo o en el ingreso al mismo, con motivo de las responsabilidades familiares del trabajador o trabajadora, e insta a los gobiernos para que tomen medidas para la integración y permanencia de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares en la fuerza de trabajo y para promover, mediante la información y la educación, una corriente favorable de opinión para la solución de los problemas que tal responsabilidad puede originar con relación a la realización de las actividades asalariadas. Asimismo, se recomienda desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia familiar y a la infancia.

Las disposiciones de este Convenio pueden aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas, o por cualquier otra forma acorde a las condiciones y prácticas nacionales.

Las Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, específicas para el trabajo femenino, son:

- Recomendación Nº 90 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (1951, Ginebra).

La Recomendación Nº 90 establece los lineamientos para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración vertido en el Convenio relativo de 1951 (Nº 100), mediante la sugerencia de los recursos que deben emplearse para su cumplimiento en atención a las tasas de remuneración, clasificación de los empleos, elevación del rendimiento de los trabajadores, establecimiento de servicios sociales y de bienestar, libertad de acceso a las distintas profesiones y funciones y, en suma, el despliegue de todos los esfuerzos posibles para hacer efectivo el principio de igualdad de remuneración para todos los trabajadores, hombres o mujeres, por un trabajo de igual valor.

- Recomendación Nº 123 sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares (1965, Ginebra).

El contenido de la Recomendación Nº 123 propugna a lograr, en cada país, una política que tenga por objetivo que las mujeres con responsabilidades familiares que trabajan fuera del hogar puedan hacerlo libremente y, al mismo tiempo, implementar el establecimiento de servicios que les faciliten el cumplimiento de sus distintas responsabilidades, familiares y profesionales.

La política al respecto debe comprender medidas en cuanto a: información y educación públicas (fomento de la atención a problemas de las trabajadoras, realización de investigaciones sobre

el empleo femenino); servicios y medios de asistencia a la infancia (realización de estadísticas sobre madres trabajadoras o desempleadas y del número y edad de los hijos, encuestas de preferencias de servicios de asistencia a la infancia, organizados fuera del hogar a costo razonable o gratuitamente, protección de la salud y bienestar del niño); ingreso y reintegración al empleo (educación, orientación y formación profesional para las jóvenes, asesorías, readaptación profesional, colocación, garantía de permanencia en el empleo, etc.).

A pesar de que siempre ha existido conciencia sobre la situación discriminatoria sufrida en muchos países por las mujeres, de la lucha sostenida por grupos y organizaciones en pro de la justicia social, y de la labor de la O.I.T., a través de convenios y acuerdos a nivel internacional con proyección dentro de las legislaciones nacionales de los distintos países, la igualdad de condición entre hombres y mujeres sigue siendo una quimera sobre todo en sociedades que permanecen reacias al cambio y persisten en las costumbres ajustadas a los gastados esquemas patriarcales.

El Plan de Acción Mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer de 1975, en su introducción recuerda el compromiso de los pueblos a "... reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas... a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad", y manifiesta que, no obstante la aprobación de convenios, declaraciones, recomendaciones oficiales y otros instrumentos jurídicos que tienen por fin eliminar la discriminación

basada en el sexo, y promueven la igualdad de derechos de los seres humanos como fundamento del progreso y del desarrollo sobre condiciones de paz, igualdad y justicia, el proceso de consecución de esos objetivos es lento y desigual, pues en los disitntos países la condición de las mujeres presenta graves diferencias originadas por el marco cultural y el nivel social de cada uno, aún cuando la contribución femenina es de vital importancia en todos ellos.

Es importante, pues, que se promueva a todos los niveles, la igualdad de derechos, de oportunidades y responsabilidades para hombres y mujeres, que les permita desarrollar sus talentos y aptitudes individuales para satisfacción personal y para beneficio de la sociedad.

La Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, reunida en Copenhague, en 1980, hizo una evaluación de los progresos obtenidos en los cinco años posteriores a la celebración del Año Internacional de la Mujer. El informe emitido al respecto, menciona que la situación femenina en los llamados "sectores retrasados" de la población ha empeorado, en particular, respecto a las condiciones de empleo y de educación en las zonas rurales y en las urbanas marginadas. Las tasas de analfabetismo femenino aumentaron y hubo retroceso en la matrícula de la educación media. En los estratos superiores, se apreció mejoría en cuanto a oportunidad educativa pero no hubo un incremento paralelo en el nivel del empleo, inclusive en los países desarrollados e industrializados.

Respecto a la ocupación, la mujer abandonó los sectores estructurales de la economía para ocuparse del mercado laboral

periférico y en sectores no estructurados de subsistencia, en la agricultura, en la artesanía, etc.

Este desplazamiento del mercado estructurado al no estructurado se manifestó en las estimaciones de la O.I.T. y en las proyecciones sobre tasas globales de actividad de las economías de los países subdesarrollados.

La transferencia tecnológica empeoró las condiciones laborales y sanitarias de la mujer; hubo desplazamientos de mano de obra acompañados de modelos de consumo extranjeros y, en las empresas transnacionales, se manifestaron nuevas prácticas discriminatorias, tanto en las zonas urbanas como en las rurales.

El aumento del grado de explotación de la mano de obra barata y semicalificada de las mujeres jóvenes y solteras en las zonas urbanas, fue consecuencia del incremento de la demanda de empleo de estas mujeres causada por la migración obligada del campo a la ciudad. El nivel del desempleo femenino fue, asimismo, grave.

La Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas para la Mujer, efectuada en Nairobi en 1985, no reportó una mejoría sustancial en cuanto a las condiciones sociales femeninas.

De lo expuesto, puede concluirse que, no obstante la labor de los distintos organismos internacionales y de los gobiernos para modificar la desigual situación padecida por las mujeres en numerosas sociedades, no han cambiado significativamente los arraigados prejuicios y costumbres sobre los roles sociales de cada sexo. Las solas declaraciones jurídicas no han bastado para propiciar un cambio de mentalidad, aun cuando en las últimas décadas se ha incrementado

la participación de la mujer en la vida económica, política y social en los distintos países.

Puede ser que para la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas para la Mujer, a efectuarse en Beijing en 1995, el panorama para las mujeres sea positivo y acorde con los justos propósitos de las distintas organizaciones nacionales e internacionales, en favor de la igualdad plena de los seres humanos en su totalidad.

3. Ley Federal del Trabajo.

En la Constitución Política de 1917 nacen formalmente en el derecho mexicano, los "derechos sociales", consagrados en los artículos 27 y 123, fuentes del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, respectivamente.

Hasta entonces, las relaciones laborales habían quedado encuadradas dentro de los lineamientos reguladores del Derecho Civil referentes a la prestación de servicios, situación que dejaba al juego de las leyes económicas el establecimiento de las condiciones de trabajo que, las más de las veces, se traducían en injusticia para el trabajador.

La Declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123 de la Carta Magna, es el punto de partida de la legislación laboral actual. "Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil." (135)

Una vez sentadas las bases del moderno derecho del trabajo en el ordenamiento constitucional, inicialmente se dio al Congreso de la Unión la competencia para legislar en materia laboral, pero la consideración respecto a la diversidad de condiciones vigentes en los distintos estados de la República y el respeto estricto al pacto federal, motivaron que el Constituyente decidiera delegar tal facultad a cada entidad federativa.

La primera Ley del Trabajo en el país fue expedida en el estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, misma que fue ampliada en

el año de 1924. Sus disposiciones sirvieron de modelo para las legislaciones laborales de otros estados y fueron un importante precedente en los trabajos para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La fracción XX del artículo 123 Constitucional dejó la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo a la decisión de un Junta de Conciliación y Arbitraje. El 27 de noviembre del mismo año de 1917 se expidió la ley por la que se establece la forma de integrar las juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, integradas por igual número de representantes patronales y obreros y uno del gobierno.

El decreto presidencial de 27 de septiembre de 1927 creó las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, organismos facultados para cónocer de los conflictos obrero-patronales surgidos en las industrias ferrocarrilera, petrolera y minera, a la sazón, de gran importancia para la economía nacional, y se declaró de competencia federal cualquier cuestión relativa a estos sectores. Esta competencia se extendió en 1929 a otras ramas de la producción, y las restantes se dejaron bajo jurisdicción de las Juntas locales mediante una distribución de competencia establecida por la propia ley laboral.

Un antecedente notable de la Ley Federal del Trabajo de 1931 es el Proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por la C.T.M. el 15 de noviembre de 1928, a convocatoria de la Secretaría de Gobernación, con motivo de la reforma a los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución con el fin de federalizar la materia laboral que se llevó a cabo, finalmente, en el año de 1929.

Diversos proyectos fueron presentados por juristas y organismos, entre ellos el de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Este último fue el que, tras de ser objeto de discusión y ciertas modificaciones, se aprobó por el Congreso de la Unión, el 18 de agosto de 1931, con el título de Ley Federal del Trabajo.

Las nuevas circunstancias sociales y la evolución del concepto de justicia social dieron origen, en 1962, a la revisión de los preceptos de la ley laboral de 1931, vigente durante este lapso. A iniciativa del entonces presidente de la República, Adolfo López Mateos, se designó una comisión integrada por el Secretario del Trabajo, Lic. Salomón González Blanco, quien la presidió, la Lic. Cristina Salmorán de Tamayo y el Lic. Ramiro Lozano, presidente de las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje respectivamente, y por el destacado jurista, Dr. Mario de la Cueva.

La revisión de la Ley Federal del Trabajo de 1931, resaltó la urgencia de modificar diversas fracciones del artículo 123 constitucional, así como la delimitación precisa de las competencias federal y local. Sin embargo, el cambio sexenal de gobierno impidió consumir las tareas emprendidas.

Durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, en 1967, fue preparado un segundo proyecto modificador de la legislación laboral, en el que participaron los diferentes sectores involucrados dando por resultado un proyecto final.

La iniciativa presidencial, presentada ante el Congreso de la Unión, fue discutida y aprobada. La nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el día 1º de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71, relativo al pago de la prima dominical, y 87, referente

al aguinaldo anual, que serían obligatorios a partir del 1º de septiembre del mismo año. El artículo 13 transitorio que establece el procedimiento para la nivelación de salarios mínimos, fue adicionado por decreto de 21 de octubre de 1982 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de octubre del mismo año.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 ha sido objeto de varias reformas a partir de su expedición, siendo de singular importancia para el presente trabajo, las que siguieron a la declaración constitucional de la igualdad jurídica de hombres y mujeres en 1974.

3.1 Trabajo de las Mujeres.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, aun cuando declara la plena capacidad de la mujer casada para celebrar el contrato de trabajo sin el consentimiento del marido y para ejercer los derechos que de él deriven, mantiene el espíritu protector que, desde 1917, animó las disposiciones relativas al trabajo femenino.

La Exposición de Motivos del citado ordenamiento, expresa que "ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen el trabajo de los hombres: los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier interés transitorio." (136)

La Ley considera nula cualquier estipulación que establezca un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de actividad o igual jornada, sea por motivo de edad, sexo o nacionalidad (art. 22, fr. V), así como también aquella que fije horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y los menores de dieciseis años (art. 22, fr. VI). Estas prohibiciones se reafirman en el artículo 76. El trabajo nocturno industrial, las labores insalubres y peligrosas y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche se prohíben, asimismo, para las mujeres y los menores de dieciseis años de edad (art. 77).

La maternidad es también objeto de consideración especial por parte del legislador: se conceden dos períodos de descanso a las

madres trabajadoras: de ocho días antes del parto y de un mes, después, con goce de salario íntegro. Se dispone que, a su regreso al trabajo, disfrute de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos (art. 79).

El principio de igualdad queda confirmado al prohibirse que se establezcan diferencias en el pago del salario por motivo de edad, sexo o nacionalidad (art. 86).

El artículo 102, fr. V, señalaba que los reglamentos interiores de trabajo deberían enunciar las actividades que pudieran ser consideradas como labores insalubres o peligrosas, o sea, aquellas "... capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental..." que no deberían ser desempeñadas por las mujeres y los menores trabajadores.

En 1962, se agruparon las disposiciones dispersas que sobre el trabajo de las mujeres y de los menores contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931 y, al efecto, se creó un Capítulo específico.

El nuevo capítulo VII, relativo al trabajo de las mujeres y de los menores, declaró en relación a las primeras, que "las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo."

Estas modalidades implicaron la restricción del trabajo femenino en áreas que se consideraban peligrosas para su salud física y mental, o que pudieran ser negativas para su dignidad personal. Así, el artículo 107 de la Ley señaló:

"Artículo 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

"I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y

"II. La ejecución de labores peligrosas o insalubres salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección."

A su vez, los artículo 108 y 109 enuncian las actividades consideradas como peligrosas e insalubres, respectivamente.

"Artículo 108.- Son labores peligrosas:

"I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas y mecanismos en movimiento;

"II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

"III. Los trabajos subterráneos y submarinos;

"IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, substancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes; y

"V. Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo."

"Artículo 109.- Son labores insalubres:

"I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de substancias tóxicas y el de materias que las desarrollen;

"II. Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

"III. Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

"IV. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua, y

"V. Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo."

Las madres no debían desempeñar trabajos superiores a sus fuerzas o que significaran la ejecución de esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al parto, y una vez transcurrido el mes de reposo posterior al nacimiento, si se encontraran imposibilitadas para reanudar sus labores, tenían derecho a disfrutar de una licencia que "salvo convenio en contrario, será sin goce de salario en todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato." (art. 110) Se dispuso, asimismo, el acondicionamiento de un local a propósito o guardería infantil, dentro de la empresa, para que las madres pudieran amamantar a sus hijos. (art. 110-C)

En relación a las limitantes establecidas para la actividad femenina en ciertos trabajos, la propia Ley señaló que quedaban exceptuadas de estas prohibiciones las mujeres que "desempeñen puestos directivos o posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñarlos. Tampoco regirán para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a satisfacción de la autoridad competente."

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Título Quinto, Capítulo I, artículos 164 a 172, reglamentó el trabajo de las mujeres. Mantuvo la prohibición de su actividad laboral respecto del trabajo nocturno industrial, las labores peligrosas e insalubres y en

establecimientos comerciales después de las diez de la noche, así como el trabajo en horas extraordinarias.

No obstante, los principios de libertad de trabajo y de la igualdad jurídica de todas las personas comenzaban a diluir las diferencias que, el propósito paternalista, había establecido para el trabajo de las mujeres. Estos principios jurídicos se reafirmaron en tres preceptos: en el artículo 3º de la Ley que dispone que no podrán fijarse diferencias entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; el artículo 56, que prohíbe el establecimiento de condiciones diversas de trabajo con motivo de las causas anteriores y, el artículo 164 que contundentemente afirma que "las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", ambos del mismo ordenamiento laboral.

Sin embargo, la función reproductora de la mujer impone la existencia de una legislación que contemple medidas específicas para el caso de maternidad. Así, en la Ley de 1970, el artículo 166 retoma las prohibiciones consignadas en el artículo 123 de la Constitución, apartado "A", fracción II, que impiden la utilización del trabajo de las mujeres en:

"I. Labores peligrosas o insalubres;

"II. Trabajo nocturno industrial; y

"III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche."

Esta disposición fue modificada en 1974 ya que las limitaciones establecidas sólo operan en caso de peligro para la salud de la mujer madre trabajadora, o del producto de la concepción.

Quedaron exceptuadas de estas limitaciones, las mujeres que ejercieran cargos directivos o que tuvieran algún grado universitario o técnico o los conocimientos y experiencia necesarios, o cuando se hubieran tomado las medidas necesarias de protección, a juicio de la autoridad competente (art. 168).

Respecto a las horas extraordinarias de trabajo, se prohibió su fijación para las mujeres y la Ley determinaba que en caso de violación, serán remuneradas con un "doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada." (art. 169)

A partir de las reformas a la ley en 1974, se modificó el precepto y se permite a las mujeres en general que laboren horas extraordinarias, dentro de los límites legales, remuneradas con el cien por ciento más del salario correspondiente a la jornada ordinaria, salvo en caso de que se ponga en peligro su salud o la del producto, durante el estado de gestación o de lactancia.

Los derechos de las madres trabajadoras quedaron consignados en el artículo 170 que, a la letra, dice:

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

"I. Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo;

"II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

"III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto;

"IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

"V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionadas en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

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

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

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se ratificó la disposición de la Ley de 1931, relativa al servicio de guarderías que, inicialmente, el legislador pretendió imponer a las empresas y que, ante la imposibilidad económica de muchas de ellas, se subroga al Instituto Mexicano del Seguro Social (art. 171).

La inclusión en la Constitución de la declaración sobre la igualdad jurídica de hombres y mujeres ante la ley, en el párrafo segundo del artículo 4º de la Ley Magna, en 1974, obligó a la revisión y reforma de todos aquellos preceptos legales que, de alguna forma, contrariaban el principio de igualdad.

Los servicios de guarderías infantiles se encomendaron nuevamente, al Instituto Mexicano del Seguro Social "de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias." (art. 171)

Dentro de las obligaciones laborales de los patrones, enunciadas en el artículo 132 de la Ley, la fracción V señala que éste debe "mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores... La misma disposición se observará en los establecimientos industriales..." Esta misma obligación se impuso a los patrones en favor de las madres trabajadoras en todos los establecimientos en los que trabajen mujeres:

"Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos y sillas a disposición de las madres trabajadoras."

Asimismo, el citado artículo 132 fue adicionado con la fracción XXVII, que impone a los patrones la obligación de "proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos."

En resumen, la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue adecuada al principio de igualdad de los sexos a fin de garantizar su respeto y la eliminación de toda forma de discriminación en perjuicio de las mujeres trabajadoras.

4. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores fue un aspecto soslayado por el Constituyente de 1917. La concepción desdeñosa respecto del trabajo burocrático, imperante entre los legisladores de tendencia socialista, influyó para que no se consideraran dentro de la categoría de "trabajador" a los empleados públicos.

Las relaciones entre el Estado y sus servidores, hasta entonces, habían sido sometidas a los lineamientos del derecho administrativo y se normaban a través de órdenes, memoranda, acuerdos y demás dispositivos similares.

La situación de inestabilidad laboral y la falta de protección frente a las decisiones de sus superiores, motivó la organización inicial de los servidores públicos aunque de modo rudimentario y parcial.

En la época colonial se fundaron las mutualidades con fines solidarios de ayuda para los casos de enfermedad, retiro y muerte.

La Ley de Pensiones, Montepíos y Retiros para civiles y militares de 1896, durante el gobierno porfirista, instituyó algunos beneficios pecuniarios para los servidores públicos.

La primera organización oficial de los burócratas fue la Dirección de Pensiones Civiles del año de 1925. Las justas demandas de los empleados públicos motivaron la expedición de la Ley que la creó durante el período presidencial de Plutarco Elías Calles.

En esta Ley, acorde al principio de igualdad, no se establecía diferencia entre funcionarios y empleados. Al respecto, señalaba que "Para los efectos de esta ley no se hará distinción entre funcionarios y empleados, quedando equiparados por completo unos y otros..." (137)

El citado ordenamiento reconoció diversos beneficios a los trabajadores del Estado, entre ellos los préstamos a corto plazo y los hipotecarios. Asimismo, otorgó pensión de retiro del trabajador al cumplir cincuenta y cinco años de edad y treinta y cinco años de servicios.

Esta Ley fue un gran paso para la seguridad social de los empleados públicos no obstante que no colmaba completamente sus aspiraciones en cuanto a sus derechos laborales.

El Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934, bajo la presidencia interina de Abelardo L. Rodríguez, constituye un antecedente de importancia en la regulación jurídica de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores. Aunque de vigencia temporal, el artículo 2º transitorio señalaba la fecha límite de su vigencia -30 de noviembre de 1934-, en su contenido se tocaron los puntos más relevantes en la relación de trabajo: sujetos a quienes se aplicarían sus disposiciones, funciones de las Comisiones del Servicio Civil en cada Secretaría y Departamento de Estado, selección de personal, escalafón, forma de ingreso, categorías, preferencias, vacaciones, licencias y permisos, recompensas y ascensos, derechos y obligaciones de los servidores públicos.

La organización sindical de los trabajadores al servicio del Estado se hizo realidad al surgimiento de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, en el Congreso Unidad, efectuado del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936. Pero el pleno reconocimiento de sus derechos laborales se dio con la expedición del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado por Lázaro Cárdenas y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938.

Dentro del capitulado del Estatuto quedaron recogidas las disposiciones del Acuerdo anterior y aunque fue substituído en 1941 por otro Estatuto, promulgado por Manuel Avila Camacho, sus preceptos fueron conservados. La diferencia única es que se amplió la lista de los cargos considerados "de confianza" y que, por lo mismo, quedaban excluídos de los beneficios del ordenamiento citado.

La iniciativa presidencial para elevar a rango constitucional los derechos de los servidores públicos fue presentada ante el Senado de la República el 7 de diciembre de 1959. En ella se plasmaban las protecciones reconocidas en el Estatuto para conocimiento y aprobación del Congreso de la Unión. El 27 de septiembre de 1960, el órgano legislativo federal declaró adicionado el artículo 123 constitucional con el aparatado "B". La reforma, una vez promulgada, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960.

El artículo 2º transitorio del proyecto aprobado, señalaba que, en tanto se expidiera la ley reglamentaria respectiva, continuaría en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, una vez aprobada y promulgada, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963. Su contenido no varió sustancialmente de lo preceptuado en el Estatuto respecto a las prestaciones y protección jurídica reconocidas a los empleados públicos.

En el artículo 1º del citado ordenamiento se señalan los sujetos que quedan sometidos a la regulación jurídica del mismo - titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y de los organismos que la propia ley menciona-, mas deja abierta la posibilidad de su aplicación a otros, cuando tengan a su cargo funciones de servicios públicos.

Las relaciones laborales de los estados y municipios con sus trabajadores se rigen por las leyes que, al efecto, se expidan por las legislaciones estatales, tomando como base lo prescrito por el artículo 123 constitucional, tal y como lo establece la fracción IX del artículo 115 de la Carta Magna, en reforma del 3 de febrero de 1983.

En los casos no previstos por la ley comentada, se aplican de manera supletoria, los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad, en ese orden (art. 11).

Las relaciones de trabajo que se establecen entre particulares y las que se dan entre el Estado y sus servidores son de

naturaleza jurídica diversa. En el segundo caso, no existe acuerdo de voluntades que dé origen al contrato laboral, sino que el Estado actúa como soberano e impone las condiciones de la relación jurídica tanto a los titulares de las dependencias como a los empleados de jerarquía inferior. Se trata de un acto de adhesión a estipulaciones de antemano establecidas en el nombramiento. Por lo tanto, la aplicación supletoria de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y de las disposiciones del derecho común puede presentar incongruencias en el enfoque de las situaciones a ser consideradas.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y, en consecuencia, son nulas las estipulaciones que sean contrarias a las prerrogativas consignadas a su favor por la ley.

Las disposiciones aplicables de manera específica al trabajo femenino en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son escasas. La servidora pública goza de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los trabajadores hombres y las pocas normas que establecen una diferencia tienen como fundamento el fenómeno biológico de la maternidad.

Una de estas normas es la contenida en la fracción III del artículo 14 de la ley:

"Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

"I.....

"II.....

"III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción."

El precepto enunciado se complementa con lo que prescribe el artículo 28 del mismo ordenamiento:

"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 dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos."

Aunque en esencia, la protección a la madre trabajadora al servicio del Estado y al producto, coincide con lo señalado por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, la distribución de los descansos concedidos es distinta; la licencia de doce semanas otorgada, se reparte en períodos de cuatro y ocho semanas en la ley burocrática, y de seis y seis, en la Ley Federal del Trabajo. Respecto al tiempo otorgado para la alimentación de los niños, en cuanto a número de descansos y duración de los mismos, no hay diferencia entre ambas leyes.

Cabe mencionar que la ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política, no contiene disposición expresa respecto a los beneficios del pago del salario íntegro, a la conservación del empleo y de los derechos adquiridos por ese concepto, así como a las prestaciones en especie que se encuentran consignadas en la fracción XI del citado artículo constitucional, para el caso de maternidad. Todo ello se estipula detalladamente en

la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Las bases de la regulación laboral de los empleados bancarios fueron adicionadas el 17 de noviembre de 1982, en la fracción XIII bis del Apartado "B" del artículo 123 constitucional.

La Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sustituyó al Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares que, hasta entonces, había regulado las relaciones laborales de los trabajadores bancarios.

El ordenamiento en vigor "constituye una simple combinación del artículo 123 en sus apartados "A" y "B", Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Reglamento de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares..." (138), al cual se agregaron algunas disposiciones originales.

El artículo 5º de la ley reglamentaria en comento, remite, en algunos Títulos, a lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en caso de lagunas jurídicas, a la Ley Federal del Trabajo, el Código de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad. En lo que se refiere a la seguridad social, el mismo precepto establece la obligatoriedad de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El Capítulo III del mismo ordenamiento, "Seguridad Social y Prestaciones Económicas", en el artículo 17, reconoce los derechos de los trabajadores bancarios y de sus derechohabientes a los beneficios que la Ley del Seguro Social otorga en cuanto a: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, así como las guarderías para los hijos de las aseguradas.

La maternidad es también, el único motivo de la existencia de disposiciones específicas aplicables a las trabajadoras bancarias que, por lo demás, tienen la misma condición jurídica, en cuanto a derechos y obligaciones, que la generalidad de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

5. La Seguridad Social y el Trabajo Femenino.

La protección que la sociedad otorga a sus integrantes ha sufrido transformaciones y adoptado distintas formas en los diversos grupos sociales a través de la historia. En las primeras comunidades, la subsistencia de los individuos y la de la propia comunidad se encontraban sólidamente respaldadas por la unidad de grupo, dadas la propiedad común de los bienes y la ausencia de clases sociales.

Con la aparición de la propiedad privada, surgieron las distinciones entre las personas y los entes colectivos, y la protección de los miembros de la comunidad se delegó a la familia, al principio, y luego a los órganos representativos de la sociedad.

Las formas más antiguas de protección social se encuentran en las asociaciones grupales de Grecia (hetaires) y de Roma (collegia) que tenían fines religiosos y funerarios.

En la Edad Media, las corporaciones y gremios de artesanos, y en los siglos XV y XVI las asociaciones de compañeros, son ejemplos de los grupos de ayuda mutua y de solidaridad nacidos por motivos de trabajo.

La asistencia privada, como ejercicio de la caridad cristiana, asumió la tarea de protección de los desvalidos, durante la época feudal y se convirtió en asistencia de carácter público, es decir, en función realizada por el Estado, en el Renacimiento.

"La ayuda mutua (mutualismo), la caridad y la beneficencia (pública o privada), constituyen así distintas formas de protección social nacidas y evolucionadas en diferentes épocas históricas."

(139)

La previsión social, por lo tanto, tiene su antecedente en la asistencia pública, y su proyección, en la seguridad social. Es una institución intermedia entre ambos tipos de protección. La primera, constituye una ayuda que el Estado otorga a los sectores desvalidos de la población; en tanto que, la segunda, es un derecho conquistado por los trabajadores que se extiende, en ciertos aspectos, a otras personas (beneficiarias).

La seguridad social tiene un objetivo que va más allá de los individuos o de determinados grupos sociales. Su amplitud abarca a la comunidad entera. "... Se estará en presencia de la previsión social en la medida que su preocupación central sea una persona sujeta a una relación laboral, pero tan pronto como su acción protectora se proyecta a la comunidad en general, el derecho de la previsión social cede el paso al derecho de la seguridad social."
(140)

Alemania e Inglaterra son los países que, en el último tercio del siglo pasado, expidieron normas protectoras del trabajador y denominaron "seguridad social" a lo que, en estricto derecho, es previsión social.

La concepción moderna de seguridad social aparece en el New Deal de Roosevelt, y en el Plan Beveridge inglés. En ellos se expresa el principio de universalidad de la protección derivada de la seguridad social. Es por ello que la protección al trabajador se extiende a su familia.

Actualmente, el poder público juega un importante papel en el establecimiento de políticas, acciones y mecanismos que tienden a

procurar el bienestar de la colectividad y el de cada uno de sus miembros.

En México, durante el período prehispánico, la seguridad social se prestaba, en cierto modo, a través de la atención a ancianos e inválidos respecto a las necesidades de alojamiento y de alimentación que el Estado otorgaba. Hubo, además, entre los pueblos indígenas, algunas formas de mutualismo tales como la "guelaguetza" de los zapotecos que era una ceremonia que representaba la "ayuda que los parientes, vecinos, amigos y paisanos se deben entre sí." (141)

En la época colonial existieron las Cajas de Comunidad Indígena o de Censo. Este último vocablo significaba "préstamo", para el sostenimiento "de hospitales y procuración de bienes a huérfanos, viudas, ancianos, inválidos y enfermos que eran sostenidos por producto del cultivo de una parcela que se adjudicaba a la comunidad, trabajada colectivamente..." (142) También, aparecieron las Cofradías, bajo el patrocinio de la Iglesia, y los Montepíos de carácter burocrático, como el Montepío Militar, el De Ultramar, Sacro y Real Monte de Piedad de Animas, y otros.

Las sociedades mutualistas, en el siglo XIX, fueron unas de las primeras formas de resistencia y organización, aunque bastante limitadas, de los trabajadores ante las condiciones adversas de trabajo que enfrentaban.

La Constitución de 1857, en sus artículos 4º y 5º, y más tarde los Códigos Civiles de 1870 y de 1884, regularon la contratación laboral basada en el principio de libertad de trabajo que, llevado a sus extremos, dio lugar a la opresión del trabajador.

Durante el porfiriato, la explotación de la clase trabajadora se acentuó con la política represiva del gobierno. La legislación laboral aún no había recogido las inquietudes obreras, con excepción de algunas tibiás medidas consignadas en ordenamientos locales, como las Leyes del Estado de México (1904) y de Nuevo León (1906) que señalaban ciertas obligaciones patronales (pago de atención médica y de salario en caso de accidente o enfermedad profesionales e indemnización por incapacidad total), prestaciones casi nunca cumplidas o exigidas.

Los cambios políticos posteriores a la caída del régimen porfirista y el aumento de la inconformidad de los trabajadores, orillaron al gobierno de Madero a la formulación de un plan de reforma laboral que fructificó en algunas mejoras para la clase obrera pero en el cual no se consideraron aspectos relativos a las condiciones de seguridad en el trabajo, a las indemnizaciones por riesgos profesionales y las referentes al trabajo de las mujeres y de los menores de edad.

Las demandas de los trabajadores cobraron fuerza e importancia en el Constituyente de 1917, y fueron recogidas en el artículo 123 de la Carta Magna. Se abandonaron los principios del liberalismo económico que proclamaba la supuesta igualdad jurídica de las partes en la relación de trabajo y el nuevo derecho social dejó su impronta en las disposiciones de carácter laboral. El contrato de trabajo adquirió autonomía del Derecho Civil y quedó sujeto a una regulación específica.

No obstante lo anterior, de 1917 a 1931 los avances en materia de previsión social fueron escasos. Durante el gobierno

provisional de Adolfo de la Huerta, se creó el Departamento de Previsión Social. La propuesta de Alvaro Obregón sobre la creación del Seguro Obrero, en 1921, no fue atendida. En 1925 apareció la Dirección de Pensiones Civiles con la finalidad de dar a los empleados públicos ciertas prestaciones como las jubilaciones y los préstamos hipotecarios y a corto plazo. En septiembre de 1929, durante el gobierno de Emilio Portes Gil, se reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, que quedó en los siguientes términos:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes y otros con fines análogos."

Así, el seguro social adquirió la categoría de un derecho público obligatorio y se dio al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar sobre la materia.

A pesar de la reforma constitucional y de las iniciativas presentadas por Abelardo L. Rodríguez y Lázaro Cárdenas, fue hasta el 19 de enero de 1943 cuando se promulgó, finalmente, la Ley del Seguro Social.

"Con ello queda conformado el cuadro jurídico e institucional básico a partir del cual el Estado mexicano adquiere la capacidad para definir e instrumentar las políticas relacionadas con la atención a las condiciones básicas de existencia de la fuerza laboral. Del artículo 123 de la Constitución a la promulgación de la Ley del Seguro Social, pasando por la Ley Federal del Trabajo, se

ubica el ciclo fundamental de definición de los fundamentos jurídicos e institucionales en materia de previsión social." (143)

Los fundamentos de la seguridad social en México se ampliaron con la expedición de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1959, y con la Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISSFAM) de 1976.

El seguro social es un servicio público y desde el punto de vista jurídico es el "conjunto de obligaciones legales en virtud de las cuales una institución de derecho social, a cambio de la cuota que debe ser cubierta en la forma y por las personas que señala la ley, debe otorgar a las mismas una serie de prestaciones y servicios en caso de que sucedan los acontecimientos previstos por la propia ley." (144)

El seguro social se estructura bajo la noción de "riesgo" que es "un evento posible dañoso, futuro e incierto, cuya realización no depende de la voluntad del asegurado." (145) Este concepto de "riesgo" no cubre eventos como la maternidad, la vejez y las cargas u obligaciones familiares, por lo que sería más acertado el concepto de "carga social" que comprende todos aquellos hechos que provocan una necesidad susceptible de compensación, sin atender a si dicho evento ocurrió de manera consciente o es aleatorio.

El seguro social tiene como objetivo "garantizar, solidariamente organizados los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, para atender a los riesgos y contingencias a que están expuestos los trabajadores y aquellos que de ellos dependen, a fin de lograr el mayor bienestar social, biológico,

económico y cultural posible, que permita a todos una vida cada vez más auténticamente humana." (146)

En México, existen tres importantes instituciones de seguridad social: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM). Además, hay organismos como Petróleos Mexicanos, Teléfonos de México y otros, que otorgan a sus trabajadores y derechohabientes, servicios y prestaciones de seguridad social.

5.1 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La primera Ley del Seguro Social fue expedida el 19 de enero de 1943, y crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, cuya función es la organización y administración del seguro social dentro de un sistema dirigido a la protección del trabajador y de su familia. Los seguros que inicialmente quedaron cubiertos fueron: accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria en edad avanzada.

El reglamento de la Ley, expedido en 1954, consignó modalidades que extendían la protección del seguro social a los trabajadores del campo, a los miembros de sociedades de crédito ejidal, de crédito agrícola y a jornaleros agrícolas temporales. En 1959 se incluyó también a ejidatarios y pequeños propietarios agrícolas, trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y otros similares.

La nueva Ley del Seguro Social fue publicada en 1973 y en ella quedaron incorporados como sujetos de aseguramiento los trabajadores a domicilio y otros sujetos rurales agrupados de acuerdo con sus sistemas de cultivo y de crédito. Las prestaciones y servicios fueron mejorados y ampliados en el nuevo ordenamiento.

Los seguros que cubre el régimen obligatorio del seguro social son: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, guarderías para los hijos de las aseguradas y retiro.

A partir de entonces, la Ley del Seguro Social ha sido objeto de revisión, reformas y adiciones, las más recientes de 1993, para adecuarla a las necesidades cambiantes del sector económico laboral del país.

En el régimen voluntario o facultativo se proporcionan prestaciones en el ramo del seguro de enfermedades y maternidad.

Las prestaciones que otorga el seguro social a los asegurados y sus derechohabientes pueden ser: a) en servicios (asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y rehabilitación, ambulancias, velatorios, guarderías infantiles, centro de capacitación, culturales, deportivos y de descanso); b) en especie (asistencia farmacéutica, aparatos de prótesis y ortopedia, ayuda para la lactancia, canastilla del bebé, alimentos y útiles escolares en las guarderías infantiles) y c) en dinero (indemnizaciones por riesgos de trabajo, subsidios, pensiones, asignaciones familiares, gastos de funeral, ayuda para gastos de matrimonio, ayuda por soledad).

El IMSS, asimismo, ofrece prestaciones sociales y servicios de solidaridad social. Así, organiza promociones de salud, de mejoramiento de la alimentación y de la vivienda, y otros más.

La mujer trabajadora goza de las mismas prerrogativas y prestaciones de seguridad social que los demás sujetos a quienes se hace referencia en los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social y que pertenecen al régimen obligatorio. Asumen, asimismo, las obligaciones establecidas y el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a los beneficios que la propia ley concede. Sin embargo, nuevamente la función reproductora de la mujer

es tomada en consideración para la expedición de normas protectoras específicas.

El Capítulo IV "Del Seguro de Enfermedades y Maternidad", contiene las disposiciones aplicables a las madres trabajadoras. Las prestaciones enunciadas abarcan los periodos del embarazo, el alumbramiento y el puerperio y son otorgadas a las trabajadoras aseguradas y a la esposa o concubina del asegurado y del pensionado, en su caso.

Las prestaciones que se contemplan en la ley, en caso de maternidad, pueden ser en especie y en dinero:

a) asistencia obstétrica a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo y señale la fecha probable del parto;

b) ayuda en especie para la lactancia por el término de seis meses con posterioridad al parto;

c) una canastilla que se entregará a la madre trabajadora al nacer el niño; y

d) subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario base de cotización durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo (arts. 102 y 109).

La esposa o concubina del asegurado o pensionado, sólo tendrá derecho a las dos primeras prestaciones citadas.

Para tener derecho al subsidio en dinero, la madre trabajadora debe cumplir los requisitos siguientes:

"Artículo 110...

"I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en la 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 períodos anteriores y posteriores al parto.

"Si la asegurada estuviere percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad."

La Ley del Seguro Social dispone que, en el caso de que la asegurada no cumpla con el número mínimo de cotizaciones semanales exigidas para tener derecho al subsidio, el pago de salario íntegro quedará a cargo del patrón.

En caso de desocupación, el derecho al disfrute de los beneficios derivados del seguro de enfermedades y maternidad, se extenderá por ocho semanas, posteriores a la pérdida del empleo o separación, siempre y cuando se haya cubierto un mínimo de ocho cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la desocupación.

Dentro de los servicios sociales que el Instituto Mexicano del Seguro Social presta a las madres trabajadoras, se encuentra el de guarderías infantiles, instituciones de apoyo a la mujer que participa activamente en el mercado formal de la producción. En estos establecimientos se prodigan cuidados y atención a los hijos menores de las trabajadoras -desde los cuarenta y tres días de nacidos hasta los cuatro años-, se les enseñan normas de convivencia y se les educa en distintos aspectos. Cabe decir que "los niños no se

guardan...resulta más apropiado hablar de estancias de bienestar infantil." (147)

El Capítulo IV "Del Seguro de Guarderías para Hijos de Aseguradas", en sus artículos 184 a 193, regula este importante servicio, contemplado en la fracción XI, inciso c), del apartado "B" del artículo 123 constitucional. Aunque es mencionado como derecho de la madre trabajadora al servicio del Estado, se convierte en prerrogativa para todas las madres que laboran y tienen a su cargo hijos menores de cuatro años.

Los objetivos que se persiguen con el otorgamiento de este beneficio son:

"Artículo 185. Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar."

Los servicios que se prestan en las guarderías infantiles son de aseo, alimentación, médicos, educativos y recreativos (art. 186), proporcionados en las instalaciones especiales y convenientemente localizadas en las zonas donde opere el régimen obligatorio del seguro social (art. 187), durante las horas de jornada de trabajo de las madres, en la forma y términos establecidos por la ley y el reglamento relativo (art. 188).

Corresponde a los patrones, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio, el financiamiento del servicio de guarderías mediante el pago de las primas correspondientes, cuyo monto es del "uno por ciento de la cantidad que por salario paguen a todos sus trabajadores en efectivo por cuota diaria, con un límite superior de diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal." (art. 191). Si en la empresa existe el servicio de guardería, el IMSS puede celebrar convenios de reversión de cuotas o de subrogación de servicios (art. 192).

La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conserva durante cuatro semanas, posteriores a la misma, el derecho al servicio de guardería para sus hijos (art. 193).

En favor del principio de igualdad tan citado a lo largo de este trabajo, podría mencionarse que el servicio de guardería debería ser extendido a los hijos en edad comprendida en las disposiciones relativas, de los asegurados varones que teniéndolos a su cargo, no cuenten con las posibilidades adecuadas para su atención correcta. El principio de igualdad entre los sexos así lo exige. Sin embargo, siendo la madre la que tradicionalmente se ha responsabilizado del cuidado y educación de los hijos, no se ha considerado la necesidad de ampliar este importante servicio en beneficio de los hijos menores de los asegurados varones.

5.2 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado fue expedida el 28 de diciembre de 1959, es decir, dieciseis años después que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Ley de Pensiones Civiles y de Retiro de 1928 había reconocido ciertos beneficios a los servidores públicos, pero en sus disposiciones no habían sido consideradas la atención a la salud ni la protección al salario, objetivos contemplados por la Ley del IMSS, situación que se traducía en una desigualdad en relación a la condición jurídica laboral del resto de los trabajadores.

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), surgida el 1º de noviembre de 1938, ejerció una presión decisiva para que la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro fuera sustituida por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado que crea, al mismo tiempo el organismo encargado de la administración de los seguros, prestaciones y servicios que se otorgan y que es el mismo Instituto (ISSSTE) dotado de personalidad y patrimonio propios (art. 4º). Los recursos de que dispone provienen de las cuotas de los trabajadores y pensionistas, de las aportaciones de dependencias y entidades de la Administración Pública y de los intereses, rentas, plusvalías y del producto de las operaciones que realice.

La Ley del ISSSTE en vigor, data del 1º de enero de 1984, fecha de publicación del decreto relativo que abrogó el ordenamiento

anterior y contiene un régimen de protección social más completo para los servidores públicos.

"Sin duda se trata de una ley con notables avances logrados por los trabajadores al servicio del Estado a través de su organización que es una fuerza innegable, con vida social y política activa y fecunda. Se trata de un ordenamiento legal fundado con criterio revolucionario actuante y actual, dinámico, que se expresa en sus disposiciones en forma clara." (148)

La Ley en comento, es de orden público, de interés social y de observancia en toda la República. Los sujetos que se encuentran bajo su regulación son:

- Los trabajadores del servicio civil de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal incorporadas por Ley o Decreto.

- Las dependencias de la Administración Pública Federal y Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

- Los pensionistas y familiares derechohabientes.

- Las dependencias estatales y municipales y sus trabajadores, por convenio con el ISSSTE.

- Los diputados y senadores del Congreso de la Unión.

- Las agrupaciones que en virtud de acuerdo a la Junta Directiva se incorporen (art. 1º).

La seguridad social de los trabajadores del Estado comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario (art. 2º).

En el régimen obligatorio se establecen los siguientes seguros, prestaciones y servicios:

- Medicina preventiva;

- Seguro de enfermedades y maternidad;
- Servicios de rehabilitación física y mental;
- Seguro de riesgos de trabajo;
- Seguro de jubilación;
- Seguro de retiro por edad y tiempo de servicios;
- Seguro de invalidez;
- Seguro por causa de muerte;
- Seguro por cesantía en edad avanzada;
- Indemnización global;
- Servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados;
- Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;
- Préstamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casa habitación, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- Préstamos a mediano plazo;
- Préstamos a corto plazo;
- Servicios que contribuyan a mejorar la calidad de vida del servidor público y familiares derechohabientes;
- Servicios turísticos;
- Promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; y
- Servicios funerarios (art. 3º).

El régimen voluntario comprende los seguros de enfermedades y maternidad y de medicina preventiva. Estos servicios se prestan a quienes han pertenecido al régimen obligatorio y solicitan de manera voluntaria su continuación, mediante el pago de cuotas correspondientes, siempre y cuando hayan cotizado durante cinco años, por lo menos (art. 142).

Las entidades de la Administración Pública, los estados y municipios, pueden incorporarse al régimen voluntario a través de convenios celebrados con el Instituto (art. 146).

Las trabajadoras al servicio del Estado gozan de las mismas prerrogativas y asumen las mismas obligaciones que los trabajadores hombres en lo relativo a la seguridad social. Las únicas disposiciones específicas al respecto son las que se refieren al seguro de maternidad.

En el seguro de maternidad quedan amparadas: la asegurada, la pensionada, la esposa o concubina del trabajador asegurado o pensionado, y la hija soltera menor de dieciocho años del asegurado o pensionado, si depende económicamente del mismo (art. 28). Las prestaciones en especie que son otorgadas, en caso de maternidad, son:

"I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

"II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis

meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a la falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo; y

"III. Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la junta directiva." (art. 28)

En cuanto a las prestaciones en dinero para el caso de maternidad, la Ley del ISSSTE es omisa pues en el artículo 28 del mismo ordenamiento solamente hace referencia a las prestaciones en especie, anteriormente mencionadas. Sin embargo, la Constitución Política, en el artículo 123, apartado "B", inciso c) señala que durante los períodos de descanso concedidos a la madre trabajadora con motivo del parto, deberá "percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo."

En el Capítulo II, "Seguro de enfermedades y maternidad", se dispone que, en caso de enfermedad, el trabajador y el pensionista incapacitado para laborar, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo o con medio sueldo, conforme al artículo 111 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que es aplicable en el caso de existir alguna complicación para la madre trabajadora con motivo del parto, que impida, por su precario estado de salud, incorporarse a su empleo al terminar el período postnatal. El monto del subsidio en caso de incapacidad dependerá de la antigüedad del empleo.

Para tener derecho a las prestaciones que se otorgan en este ramo, se requiere la vigencia de derechos de la trabajadora,

pensionada, del trabajador o pensionado, durante los seis meses anteriores al parto. (art. 29).

Otros derechos reconocidos a la mujer que labora al servicio del Estado son los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil que se prestan por el ISSSTE a los hijos menores de las servidoras públicas, a partir de los dos meses un día de nacidos hasta la fecha en que cumplan los seis años de edad. (Art. 5º del Reglamento de los Servicios de Atención para el Bienestar y Desarrollo Infantil del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (*))

Los beneficios de este seguro se prestan a los hijos menores de edad de:

"I. Trabajadoras el servicio civil de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como de los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, que estén sujetas al régimen del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e incorporadas por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal al régimen de la Ley del Instituto;

"II. Trabajadoras de las dependencias y entidades de la administración pública, de los Estados o Municipios en los términos de los convenios que el Instituto celebre de acuerdo con la Ley que lo rige y con las disposiciones de las legislaciones locales;

"III. Diputadas o senadoras que durante su mandato constitucional se incorporen individual y voluntariamente al régimen de la Ley del Instituto, y

(*). Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1988.

"IV. Trabajadoras de las agrupaciones o entidades que en virtud de acuerdo a la junta directiva del Instituto se incorporen al régimen de la Ley que lo rige." (art. 1º)

Para efectos de este rubro, se consideran trabajadoras a las mujeres que presten sus servicios en las dependencias o entidades mencionadas, en virtud de nombramiento o por estar incluidas en las listas de raya de los trabajadores temporales (art. 2º). Se excluyen a quienes laboren mediante contrato sujeto a la legislación común o perciban emolumentos con cargo a la partida de honorarios exclusivamente.

Un aspecto interesante y que debería tomarse en consideración en la Ley del IMSS, es la extensión del servicio de atención a menores de edad, en igualdad de condiciones y bajo las mismas bases, a los hijos de los padres que se encuentren en esos supuestos y que acrediten fehacientemente, por medio de documentos, tener la guarda o cuidado de los menores por ser viudos o divorciados, y en tanto no contraigan nuevo matrimonio o entren en concubinato (art. 3º)

Los servicios de bienestar y desarrollo infantil comprenden los cuidados preventivos de la salud, alimentación, educación y recreación orientados a favorecer la formación integral y armónica de los menores, en las instalaciones que, al efecto, establezca el ISSSTE, dentro de los horarios específicos que correspondan a la jornada laboral de las madres y según la edad de los menores.

En atención a la edad de los niños, existen las secciones de: a) lactantes (de dos meses un día a un año seis meses); b)

maternales (de un año siete meses a tres años once meses) y c) preescolares (de cuatro años a cinco años once meses) (art. 12).

El personal que se encuentra integrado a las estancias infantiles para el cuidado y atención de los menores consta de un médico, un ecónomo o dietista, una trabajadora social, un psicólogo y un número suficiente de educadoras (art. 15). Este equipo se encuentra bajo el mando de una directora que "velará por el cumplimiento de este Reglamento y de las demás normas que rigen en la materia" quien se hará cargo de la conducción, coordinación, supervisión y evaluación interna de las actividades de la estancia, así como del mantenimiento y observancia de las reglas de higiene, seguridad y funcionalidad de la misma (art. 16).

5.3 Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Los servicios de seguridad social de que disfrutaban los miembros de las Fuerzas Armadas del país, tienen como antecedente las disposiciones de la Ley de Retiro y Pensiones del Ejército y la Armada Nacionales, del 15 de enero de 1926 que, posteriormente se sustituyó por la Ley de Seguridad para el Ejército y la Armada de diciembre de 1961.

La actual Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas fue expedida el 28 de mayo de 1976.

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) es el organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio jurídico propios, que tiene por objeto administrar los servicios y otorgar las prestaciones de seguridad social a los integrantes del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Nacionales, así como a sus derechohabientes.

Las prestaciones que se otorgan con arreglo a esta Ley son: haberes de retiro; pensiones; compensaciones; pagas de defunción; ayuda para gastos de sepelio; fondo de trabajo; seguro de vida; venta y arrendamiento de casas; préstamos hipotecarios y a corto plazo; tiendas, granjas y centros de servicio; hoteles de tránsito; casas hogar para retirados; centros de bienestar infantil; servicio funerario; escuelas e internados; centros de alfabetización; centros de adiestramiento y superación para esposas e hijas de militares; centros deportivos y de recreo; orientación social; servicio médico; y servicio médico subrogado y de farmacias económicas (art. 16).

Las Fuerzas Armadas han sido, tradicionalmente, un sector integrado preponderantemente por personas del sexo masculino. Hasta época reciente se ha permitido el ingreso como activos militares a las mujeres, aunque su participación en las actividades castrenses, sobre todo en labores sanitarias y de cuidados médicos, siempre ha existido a través de grupos auxiliares de apoyo.

Las disposiciones específicas para las mujeres militares son escasas. Su condición queda sujeta a las normas generales aplicables al resto de los miembros de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, en su artículo 153, hace una referencia especial a la mujer militar al señalar que, para los efectos de la atención médico quirúrgica a los familiares de militares:

"El cónyuge de la mujer militar sólo tendrá derecho a las prestaciones si está incapacitado o inutilizado total o permanentemente.

"El padre sólo tendrá derecho a las prestaciones cuando sea mayor de cincuenta y cinco años o esté inutilizado total y permanentemente, y la madre en cualquier edad."

Este artículo es discriminatorio, en detrimento de los varones e indirectamente adopta una postura protectora hacia la mujer, producto de una concepción cultural que ya no corresponde a la hora actual y a las declaraciones legales de igualdad jurídica de hombres y mujeres

En relación al servicio materno infantil, éste se prestará al personal militar femenino y a la esposa, o en su caso, a la concubina del militar, y comprende: consulta y tratamiento

ginecológico, obstétrico y prenatal; atención del parto; atención del infante y ayuda en la lactancia (art. 159).

La ayuda en la lactancia se proporcionará a la madre que demuestre la incapacidad para amamantar a su hijo, o a la persona que la sustituya, en caso de fallecimiento de ésta, por medio del certificado correspondiente, y consistirá en la ministración de leche durante un período no mayor de seis meses a partir del nacimiento del infante (art. 160). Se otorga, asimismo, al personal militar femenino y a la esposa o concubina del individuo de tropa, una canastilla al nacimiento del hijo (art. 161).

Respecto a los períodos de descanso para el personal militar femenino, en caso de maternidad, tiene derecho a disfrutar de un mes de licencia anterior a la fecha probable del parto, fijada de acuerdo con la consulta prenatal, y de dos meses posteriores al mismo para la atención al infante. En ambos casos, con goce de haberes (art. 162).

La revisión de las disposiciones legales referentes al trabajo permiten afirmar que, desde el punto de vista jurídico, el derecho al trabajo y el principio de igualdad de las personas ante la ley son conceptos fundamentales en la regulación jurídica laboral.

El aseguramiento del equilibrio de las partes contratantes y el respeto a la dignidad humana de las personas que participan en el proceso económico productivo, cualquiera que sea su papel dentro del mismo, son los objetivos esenciales de las normas de derecho del trabajo.

El principio de igualdad, o sea, la no discriminación de las personas, guarda un lugar preminente en la materia laboral. Este principio supone la existencia de un vínculo contractual entre sujetos investidos de la misma jerarquía, y la obligación de dar el mismo tratamiento a todo aquel que guarde cierto estatus en la relación laboral.

Las reglas aplicables a los sujetos que tengan la calidad de trabajadores, deben ser las mismas, independientemente de las particularidades propias de cada uno, ajenas a la misma relación. El derecho laboral mexicano así lo regula en diversas disposiciones que prohíben el establecimiento de diferencias entre los trabajadores que se encuentren dentro de los mismos supuestos y, específicamente, el otorgar un trato desigual por razón del sexo.

El análisis de la legislación laboral vigente permite constatar que el principio de igualdad se contempla debidamente en sus normas. Hombres y mujeres gozan de las mismas prerrogativas y asumen idénticas responsabilidades. Sin embargo, el fenómeno biológico de la maternidad, exclusivamente femenino, impone la expedición de reglas protectoras para las madres trabajadoras y para el producto de la concepción.

El impedimento físico obligado para trabajar que supone el embarazo y el alumbramiento, por una parte, y el interés social de preservar la salud de los integrantes de la comunidad, exigen la existencia de normas legales en el caso de la maternidad.

El alumbramiento de un nuevo ser conlleva, cuando es deseado, no solamente una realización personal de la mujer sino también el cumplimiento de un requerimiento de renovación de la

sociedad que naturalmente le corresponde. Las tareas de reproducción biológica y social llevadas a cabo por el sexo femenino, significan el despliegue de esfuerzos y de responsabilidades que, en el caso de la mujer trabajadora, se incrementan de manera notable.

La doble contribución de la mujer que labora, como renovadora del elemento humano de la sociedad y como participe activa en el desarrollo económico social, debe ser retribuida mediante la salvaguarda efectiva de sus derechos por las normas legales pertinentes.

Las leyes tienen como misión la regulación de las relaciones sociales para procurar el bienestar de los individuos y el progreso de la propia sociedad, en paz y armonía. La realización de estos objetivos corresponde a hombres y mujeres, de manera justa y equilibrada, y si la naturaleza impuso a la mujer la dulce pero, al mismo tiempo, difícil tarea de traer a los hijos al mundo, es necesario que su condición de género y de clase sean debidamente protegidos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (118) PECES-BARBA, Gregorio. Derechos fundamentales, I. Teoría General, S. N. E. Biblioteca Universitaria Guadiana, Madrid, 1973 p.72
- (119)
- (120) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos. Edit. Porrúa, S.A., México, 1982 p.5
- (121) NORIEGA CANTU, Alfonso. Los derechos sociales, creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., 1988 p.62
- (122) Ibidem. p.75
- (123) Ibidem. p.76
- (124) CASTRO Juventino V. Ensayos constitucionales, Textos Universitarios S.A., México, 1977 p.165
- (125) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada, Colecc. Popular, Cdad. de México, Textos Jurídicos, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. y P.G.J.D.F., México, 1992 p.29
- (126) BOJORQUEZ, Juan de Dios. Crónica del Constituyente. México, 1967 p.148
- (127) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1977 p.49
- (128) CERVANTES CAMPOS, Pedro. El artículo 123 constitucional en 1979, en Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo. Primera parte. Serie: Conferencias, Nº 5. Foro Laboral, Edit. Popular de los Trabajadores, México, 1981 p.40

- (129) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5ª edic. Edit. Porrúa, S.A., México 1978 p.108
- (130) RAMIREZ REYNOSO, Braulio. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada. 3ª Edición. Col. Popular Cdad. de México. Serie Textos Jurídicos, U.N.A.M. y P.G.J.D.F. México, 1972 p.543
- (131) ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política laboral y social, T. III. edic. Edit. Heliasta, B. Aires, 1972 p.543
- (132) cfr. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. 1ª edic. Edit. Porrúa, S.A., México, 1987 pp. 331-341
- (133) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La lucha contra la discriminación en el trabajo. Imprenta del Courier de Genève, Ginebra, 1968 p.94
- (134) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. op. cit. p.100
- (135) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª edic. Edt. Porrúa, S.A., México, 1977 p.45
- (136) DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p.436
- (137) ROBLEDO SANTIAGO, Edgar. Epistolario de la Seguridad Social, Imprenta Arana, S.C.L., México, 1976 p.80
- (138) MORALES, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, S.N.E., Edit. Pac, S.A. de C.V. México, 1988 p.173
- (139) La Previsión Social en México. S.N.E., S.T.P.S., Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. México, 1988 p.17

- (140) PATIÑO CAMARENA, Javier. Las formas de protección social a través de la Historia, Boletín Informativo de Seguridad Social del Instituto Mexicano del Seguro Social, Vol. I, Nº 1/2 México, 1978 p.20
- (141) HENESTROSA de WEBSTER, Cibeles. Juchitán, un pueblo singular, S.N.E., Edic. Alcaraván, México, 1985 pp.33-34
- (142) BERNALDO de QUIROZ, Juan. cit. en La Previsión Social en México, op. cit. p.31
- (143) La Previsión Social en México, op. cit. p.46
- (144) La Previsión Social en México, op. cit. p.325
- (145) PATIÑO CAMARENA, Javier, op. cit. p.31
- (146) GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. 1ª edic. Textos Universitarios, U.N.A.M., México, 1973 p.14
- (147) ROBLEDO SANTIAGO, Edgar. Epistolario de la Seguridad Social, op. cit. p.159
- (148) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático, 2ª ed. Edit. PAC, S.A., México, 1985 p.184

CAPITULO V

V.	LA REGULACION DEL TRABAJO FEMENINO EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.....	299
1.	El trabajo femenino en la legislación de la República Popular China.....	301
2.	El trabajo femenino en la legislación de Francia.....	320
3.	El trabajo femenino en la legislación de Estados Unidos de América.....	337

V. LA REGULACION DEL TRABAJO FEMENINO EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

A partir del Año Internacional de la Mujer, celebrado a nivel mundial en México en 1975, numerosos países han acordado sus leyes a los convenios y recomendaciones emanados de la Organización de las Naciones Unidas, patrocinadora del evento, surgidos en los diversos foros con motivo de las denuncias sobre discriminación femenina presentadas por grupos e individuos participantes.

Si bien con anterioridad a ese año algunos países ya habían reconocido la igualdad jurídica de hombres y mujeres y, en consecuencia, expedido las disposiciones legales necesarias para su respeto y cumplimiento, la realidad era distinta: la discriminación hacia la mujer persistía.

La adecuación de las normas jurídicas al principio de igualdad entre los sexos proclamados por la ONU fue un proceso seguido por países de diferentes tendencias políticas y económicas, a fin de garantizar el mismo tratamiento legal a hombres y mujeres. El principio de igualdad ante la ley, teóricamente, quedó asegurado desde entonces.

No obstante, en la actualidad, la discriminación hacia la mujer continúa existiendo en detrimento de la condición femenina.

China, Francia y Estados Unidos son países con distintos regímenes políticos y económicos en los que se han expedido normas específicas que regulan el trabajo desarrollado por las mujeres para proteger las tareas de reproducción biológica y social, fundamentales

en toda sociedad, que corresponden al sexo femenino de manera exclusiva en casi todos los países.

1. El Trabajo Femenino en la Legislación de la República Popular China.

China es el país que tiene más habitantes en el mundo, de los cuales, quinientos millones de mujeres constituyen casi la mitad de su población calculada en mil cien millones de personas, aproximadamente.

En el país existen 267 millones de familias y cada año, conforman nuevos hogares 10 millones de parejas.

La tasa de divorcios es de 1.54 por mil. La tasa de nacimientos, en 1992, fue de 18.24 por mil y la tasa global de crecimiento demográfico descendió del 5.81%, registrado en 1970, a casi 2% debido a la política de control natal que permite un solo hijo por familia.

En el aspecto educativo, el ingreso a la escuela de niñas entre los 7 y los 11 años fue de 96.2%, y en estudios secundarios, universitarios y de posgrado, los porcentajes de mujeres fueron del 43.1%, 33.7% y 24.8%, respectivamente. En 1993, recibieron el doctorado 1,149 mujeres (9.4% del total). Actualmente, la tasa de analfabetismo femenino es de 32% pero más de 13 millones de mujeres se encuentran estudiando en los centros de enseñanza superior de adultos. (149)

La mujer en China ha participado, de 1949 a la fecha, en todos los campos de la vida social: ciencia, técnica, política, deportes y, de manera relevante, en la vida económica.

En los cuatro mil años de historia de este país, pueden distinguirse diferentes etapas de evolución del desarrollo social: de

la sociedad primitiva a la esclavista; de la sociedad feudal a la semicolonial; y de esta última a la sociedad socialista actual.

Al triunfo de la Revolución encabezada por Mao Zedong, en la República Popular China se suprimieron costumbres milenarias que habían mantenido a las mujeres en una posición social relegada.

El movimiento organizado de liberación femenina en China tuvo inicio a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, durante el período del movimiento renovador democrático de la burguesía china. La dinastía Qing de dominación feudal fue derrocada en 1911 gracias al movimiento dirigido por el Doctor Sun Yat-sen que instauró la República de China.

En el programa insurreccional del movimiento se contemplaban consignas relativas a la emancipación femenina: "cambiar la posición familiar de las mujeres", "abrir escuelas femeninas", "luchar por los derechos de las mujeres". En las demandas concretas del programa se planteó el derecho de las mujeres a la educación, a hacer amistades propias, a elegir libremente a su cónyuge y a participar en los organismos gubernamentales.

El Manifiesto aprobado por el Primer Congreso de Guomindang, en 1924, expresó que: "Debe establecerse por ley que en la educación y la vida social, los hombres y las mujeres quedan en pie de igualdad."

Al nacimiento de la República Popular China, en 1949, la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino elaboró el "Programa común" que, en su artículo 6º dispone:

"Queda abolido el sistema feudal que discriminaba a las mujeres. En los aspectos político, económico, cultural y educacional

y en la vida social, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Se practica la autodecisión matrimonial."

El nuevo sistema político, paulatinamente, empezó a aplicar distintos métodos encaminados a desterrar las antiguas costumbres para asegurar la igualdad de condición a ambos sexos.

Durante la Quinta Sesión del Séptimo Congreso Nacional del Pueblo (NPC), fue presentada a consideración de la Asamblea la Ley para la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres, el día 3 de abril de 1992.

En dicha sesión, dos mil cuatrocientos noventa y siete diputados votaron a favor, treinta y cuatro en contra, setenta se abstuvieron y treinta y dos no asistieron al proceso de votación.

En esa ocasión, se presentó por vez primera en China una ley a favor de las mujeres y constituyó un importante avance para el logro de la igualdad jurídica de todos los habitantes del país, sin excepción. La aprobación de este ordenamiento es muestra de perfeccionamiento de la democracia y del sistema legal chino, en atención a los derechos humanos.

Durante las etapas históricas anteriores de China, las mujeres se encontraban sometidas a los poderes político, del clan, del marido y de la religión. Su posición era la más baja de la escala social y constituía una tragedia llena de opresión, ultraje y humillación. En la actualidad, los diversos ordenamientos legales les garantizan iguales derechos, personalidad y dignidad que a los hombres y se trata de eliminar, por medios jurídicos, administrativos y educacionales, toda forma de discriminación.

A partir de la fundación de la República Popular China, en 1949, se ha propiciado la liberación femenina a través de más de diez leyes, entre las que se incluyen la Constitución, la Ley de Matrimonio, la Ley Electoral y la Ley de Herencia.

En la antigua China, las mujeres carecían de todo derecho político y se las excluía de la vida social. Tenían una posición de dependencia absoluta y no se les concedía ningún derecho sobre los bienes familiares ni a las herencias. Tampoco les era permitido tener una fuente económica propia. Su conducta era regida por el deber de obediencia, primero al padre, luego al esposo y, a la muerte de éste, a los hijos varones y no podían volver a contraer matrimonio. A todo ello, se sumaban los maltratos físicos y mentales a que eran sometidas.

El advenimiento del nuevo gobierno socialista hizo posible la emancipación femenina con las nuevas disposiciones y decretos emitidos para anular el sistema feudal que ataba a la mujer y garantizarle una posición social digna.

Las modificaciones a su estatus se proyectaron a diferentes aspectos:

Reforma agraria.- Antes del régimen socialista, las mujeres no tenían derecho a la propiedad de la tierra. Fundada la Nueva China y de acuerdo con el principio de "distribuir la tierra según el número de habitantes", se realizó una profunda reforma agraria que posibilitó su acceso a la propiedad de la tierra y cambió radicalmente el desigual estado económico entre hombres y mujeres.

Sufragio universal.- A partir de la promulgación de la "Ley Electoral de la República Popular China", en 1953, las mujeres tienen

la prerrogativa a elegir y ser elegidas para ocupar cargos públicos. Ese año, más del 90% de las mujeres chinas acudieron a las urnas y el 17% de los integrantes de la Asamblea Popular correspondió al sexo femenino. En 1992 la cifra de diputadas en el Congreso Nacional del Pueblo fue del 21.34%. (150)

Hoy, las mujeres, además figuran en distintos organismos, tales como los comités de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino, en el Partido Comunista, en los comités permanentes de las asambleas y gobiernos populares de diversos niveles e instancias. Empero, se reconoce que aún existen ciertos problemas en cuanto a la participación y discusión de los asuntos estatales por parte de la mujer china en razón al atraso que en algunos aspectos resienten la economía y la cultura del país, lo que afecta en distinto grado sus posibilidades para desempeñar en mayor grado, funciones en la vida política y social.

Empleo.- La incorporación de las mujeres a la esfera de la producción social, después de la fundación de la Nueva China, ha sido notable. En 1949 había 600 000 trabajadoras (7.5% del total de obreros y empleados) y en 1988, laboraban en distintas áreas de la producción, 50,35 millones de mujeres (37%).

En las zonas rurales, 160 millones de mujeres se dedican a la actividad agrícola (50% de la totalidad de la mano de obra) y desempeñan un papel muy importante en esta ocupación. (151)

Debe hacerse mención de algunos problemas que la abundante participación femenina en el trabajo productivo ha motivado y afectan desfavorablemente a las trabajadoras:

"1) Las empresas no desean admitir mujeres. Con la reforma del sistema de empleo laboral, ha cambiado la anterior política de la manipulación estatal de distribución y las empresas tienen autonomía para la admisión de obreros y empleados. Al seleccionarlos, algunas empresas adoptan normas diferentes, bajas para con el hombre y altas para con la mujer.

"2) Entre el personal sobrante al elaborar la plantilla de la empresa, la mayoría son mujeres. En la reforma, las empresas introducen mecanismos de competencia y practican la agrupación laboral seleccionada, lo cual produce sobra de personal.

"3) El cambio de concepto de seleccionar empleos ha traído dificultades a la mujer. La mayoría de las mujeres de la ciudad persiguen entidades de propiedad de todo el pueblo pensando en la busca de lugar donde colocarse, estiman más empleos que significan trabajo liviano, garantía en bienestar y gran libertad, por ejemplo la investigación y los estudios científicos, técnicos, docentes o médicos." (152)

Para resolver estos inconvenientes perjudiciales para la mujer trabajadora en China, el gobierno, los sindicatos y las federaciones de mujeres, conjuntamente con los departamentos correspondientes, han adoptado las medidas siguientes:

"1) El Estado fortalece la orientación de la mujer en cuanto a la busca de empleo por el ángulo de macrocontrol, haciendo que se admita el mayor número posible de mujeres en las empresas y actividades que responden a las características psicológicas y fisiológicas de la mujer.

"2) El Estado ha promulgado la "Resolución de garantías laborales de obreras y empleadas" protegiendo los derechos laborales de las mujeres, oponiéndose a fenómenos discriminatorios. Acelera el desarrollo de las empresas terciarias, librando a las mujeres de preocupaciones. Al mismo tiempo, las empresas y los organismos de carácter social toman activamente medidas para proteger los beneficios de las empleadas y obreras. Por ejemplo, en los momentos actuales en la mayor parte de provincias y municipios, las empresas tienen establecido el sistema de "Fondo Social de Parto" para equilibrar la carga que cae debido a los partos, entre las empresas de importancia, lo cual constituye una importante medida." (153)

La actividad de la mujer trabajadora en China se ha extendido a la producción industrial, al comercio, los servicios, la construcción, finanzas, servicios públicos urbanos y demás ramas de la vida económica nacional.

Educación.- La Constitución de la República Popular China reconoce a la mujer el mismo derecho que al hombre respecto a la educación (art.53).

En la China antigua, el analfabetismo femenino alcanzaba un índice de 90%. En 1990, las mujeres que estudiaban en los diversos tipos de planteles escolares eran 79,16 millones. (154)

La Ley de Educación Obligatoria, de abril de 1986, establece que "todo niño que cumpla los seis años, sin distinción de sexo, nacionalidad o raza, debe ingresar en la escuela y recibir la educación obligatoria de plazos estipulados."

La demanda de educación femenina ha impulsado el establecimiento de más de 1,500 escuelas profesionales para mujeres y

la promoción de actividades de enseñanza que contribuyan a la elevación de calidad cultural femenina.

Matrimonio y familia.- La primera ley promulgada en la Nueva China fue la "Ley de Matrimonio de la República Popular China", de 1950. Esta ley anuló el rígido sistema feudal de matrimonio que facultaba a los padres a decidir la unión conyugal de sus hijos y en el cual, el casamiento se practicaba intermediación, constituyendo el acto una especie de monopolio y negocio.

Antes del advenimiento del régimen socialista las mujeres sufrían la opresión de la poligamia y estaban sujetas a la severa autocracia masculina.

La Ley de Matrimonio estableció la determinación autónoma del casamiento, la monogamia, la igualdad entre hombre y mujer dentro de la familia y la protección de los derechos de la esposa y de los hijos. Se permitió el divorcio y segundo casamiento de las mujeres, el derecho al nombre y apellido propios para la mujer y la posibilidad de que los hijos puedan llevar el apellido paterno o el materno. La mujer china, con la ley, también conquistó el derecho a la posesión y herencia sobre las propiedades familiares así como a la independencia económica.

El logro quizá más importante, respecto a la condición jurídica femenina, lo constituye la "Ley para la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres de la República Popular China" de 1992, que dota de efectivas armas legales a la mujer para mejorar su posición social e imponer la observancia de sus derechos e intereses básicos.

La Ley de las Mujeres, como se le designa abreviadamente, se integra por cincuenta y cuatro artículos divididos en nueve capítulos: Capítulo I, "Previsiones generales"; Capítulo II, "Derechos políticos"; Capítulo III, "Derechos e intereses relativos a la cultura y a la educación"; Capítulo IV, "Derechos e intereses relativos al trabajo"; Capítulo V, "Derechos e intereses relativos a la propiedad"; Capítulo VI, "Derechos relativos a la persona"; Capítulo VII, "Derechos e intereses relativos al matrimonio y a la familia"; Capítulo VIII, "Responsabilidad legal" y Capítulo IX, "Previsiones suplementarias".

En el Capítulo I, el artículo 1º hace mención al objetivo fundamental de la ley que es el de promover la igualdad entre hombres y mujeres y permitir al sexo femenino una plena participación en la vida social. Se enfatiza que las mujeres gozarán de iguales derechos que los hombres en la vida política, económica, cultural, social y familiar (art. 2º) y, en consecuencia, se prohíben la discriminación y el maltrato de su persona.

Los aspectos más importantes en los que se resumen los derechos estipulados por la Ley de las Mujeres, son los siguientes:

- Las mujeres gozan de iguales derechos políticos que los hombres.

La Ley de las Mujeres reconoce el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos a las mujeres. Pueden participar activamente en la administración de los asuntos estatales y sociales, así como elegir a sus representantes en los distintos organismos públicos, o bien, ser electas. En las asambleas populares de los diferentes niveles así como entre el personal directivo de los organismos e

instituciones sociales, deberá haber una cantidad adecuada de representantes del sexo femenino. Se concede gran importancia a la preparación y promoción de las mujeres para integrar cuadros directivos (arts. 8 a 13).

-Las mujeres gozan de iguales derechos que los hombres a la cultura y a la educación.

En la ley en comento, se manifiesta que el Gobierno, la sociedad, los centros docentes y las familias tienen la obligación de asegurar los derechos de las niñas a la educación. Al efecto, se reconoce su derecho a ingresar a las escuelas, a ascender en el nivel educativo escolar, a ocupar puestos de trabajo para graduados y a obtener títulos académicos y becas, tanto nacionales como extranjeros. Podrán desempeñar actividades de investigación científica, técnica y de creación literaria y artística (arts. 14 a 20).

- Las mujeres gozan de iguales derechos al trabajo que los hombres.

La Ley de las Mujeres estipula el derecho al trabajo y al empleo, el derecho a igual salario por igual trabajo, el derecho al descanso, el derecho a la garantía de seguridad y salubridad, el derecho a la protección laboral particular y el derecho al seguro social. Se declara expresamente que ninguna entidad puede rechazar la contratación de mujeres so pretexto de su sexo ni elevar las normas correspondientes para admitirlas. No pueden despedirse a las obreras o empleadas por razón de matrimonio, embarazo, parto, descanso puerperal o período de lactancia. No se permite su actividad en labores inadecuadas que puedan perjudicar su salud o seguridad. Se

prohíbe la discriminación contra las mujeres en la promoción de cargos, rangos, en la distribución de viviendas y en el disfrute del tratamiento de bienestar. El Estado desarrollará el seguro social, la protección social y los servicios de salud a fin de que las mujeres ancianas, enfermas o incapacitadas puedan obtener asistencia material (arts 21 a 27).

- Las mujeres gozan de iguales derechos a los bienes que los hombres.

Se establece que en las relaciones familiares, las mujeres tienen las mismas prerrogativas que los hombres respecto al derecho de propiedad y de herencia sobre los bienes de la familia. La viuda tiene el derecho a disponer plenamente sobre los bienes heredados por ella. Además, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en la distribución de víveres y terrenos (arts. 28 a 32).

- Las mujeres gozan de iguales derechos relativos a la persona que los hombres.

La ley establece que las mujeres disfrutaban del derecho de la personalidad que les reconoce su libertad personal, el derecho sobre su imagen y honor, derecho al parentesco, a la tutela y a la gloria. Se prohíbe el ahogo, abandono o asesinato de las bebés. También "prohíbe la discriminación y el maltrato a las madres de las niñas y las mujeres estériles; prohíbe el perjuicio a las mujeres por medios supersticiosos y medios violentos; prohíbe el maltrato y el abandono a las ancianas; prohíbe la trata de blancas y el secuestro de mujeres; prohíbe la organización, la coacción, la inducción, la retención y la presentación de mujeres para fines de prostitución." (155) (arts. 33 a 39).

- Las mujeres gozan de iguales derechos que los hombres al matrimonio y a la formación de la familia.

La mujer, como el hombre, tiene el derecho a la libertad de casamiento y divorcio. En el caso de divorcio, la ley le concede una protección especial en atención a sus intereses y a los de sus hijos. La mujer tiene derecho a llevar nombre y apellido independientes a los del marido y a participar de manera igualitaria en la posesión, utilización, provecho y disposición de la propiedad común. El Estado promoverá las prácticas anticonceptivas seguras (arts. 40 a 47).

La Ley de las Mujeres contempla los mecanismos para garantizar la observancia de los derechos y la protección de los intereses de las mujeres establecidos en su articulado y señala la posición y papel de la federación de Mujeres y otras organizaciones femeninas, al respecto.

En el caso de violación a alguno de sus derechos, la mujer puede presentar queja ante esos organismos y éstos requerirán al departamento correspondiente la investigación y la atención del caso para que ordenen a la unidad infractora o persona responsable que hagan la corrección debida y, cuando proceda, se le apliquen las sanciones administrativas correspondientes. Si se determina una responsabilidad criminal se aplicará la ley penal.

La Ley de las Mujeres entró en vigor el 1º de octubre de 1992.

La Ley para la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres de la República Popular China es "una ley múltiple que con sus artículos protectores, punitivos y suplementarios, toma por anticipo y sistematiza las reglamentaciones sobre la protección de la

mujer y su igualdad con el hombre habientes en la Constitución y otras leyes: enfatiza la responsabilidad estatal y social, insiste en algunos aspectos concretos y destaca la responsabilidad legal ante las violaciones de los derechos e intereses de la mujer. Así, a la par que perfecciona el sistema legal para la protección de la mujer, eleva su posición social e impulsa la igualdad con el hombre." (156)

La realización de la igualdad entre el hombre y la mujer tiene como base la elevación de la posición económica de ésta. En la actualidad, las mujeres de China constituyen una gran fuerza de desarrollo de la sociedad, lo mismo que en otros países tanto de Oriente como de Occidente.

El gobierno chino ha expedido medidas de protección laboral específicas para la madre trabajadora. "según las investigaciones, el 85.3% de las obreras y empleadas parturientas, gozan de tres meses de vacaciones sin descontárseles el salario, en algunas entidades, incluso medio año; se reduce la cantidad y el tiempo de trabajo para las obreras y empleadas en cinta y durante la lactancia; en empresas de propiedad estatal en donde la cantidad de obreras y empleadas es relativamente grande, por lo general, se han establecido salas sanitarias para las mujeres, salas de reposo para las embarazadas, salas para amamantar a los bebés, salacunas y guarderías infantiles." (157)

A partir de la fundación de la República Popular China, con el impulso a la producción se estableció paso a paso el sistema de seguros sociales para que los obreros y empleados tuvieran asegurada su supervivencia y obtuvieran ayuda material para el caso de que disminuyera su capacidad de trabajo debido a vejez, enfermedad,

accidentes o invalidez. El Reglamento de beneficios sociales para los obreros y empleados, se aplicó por primera vez en 1951 y fue revisado para elevar sus condiciones materiales en 1953. Se construyeron, al mismo tiempo, viviendas, hospitales, comedores, casas-cuna y guarderías infantiles.

En las empresas del pueblo y las entidades estatales, todos los gastos de seguridad social y los servicios de bienestar son financiados por el Estado y los trabajadores no realizan aporte alguno. "Con el crecimiento de la economía nacional, las partidas destinadas por el Estado a seguros sociales y a los servicios de bienestar se han elevado de año en año; por ejemplo, en 1952 éstas equivalían al 14% de la suma total de sueldos, mientras que en 1980, al 18.4% de la misma. Si se incluyera a los diversos tipos de subsidios y partidas para el bienestar colectivos estos gastos equivaldrían al 80% del término medio de los salarios de los obreros y empleados." (158)

Las obreras y empleadas disfrutan de asistencia médica pagada por la entidad, examen gratuito antes y después del parto y hospitalización para el alumbramiento, también sin costo. El Estado estableció noventa días de descanso para las parturientas y pueden extenderse a ciento cinco días en caso de nacimiento múltiple o de parto difícil. Las mujeres reciben los mismos salarios durante el período de descanso. La madre que por voluntad propia desea un solo vástago, tiene un descanso de seis meses y se le conceden fondos para proteger al niño hasta que cumpla los 14 años, como estímulo para la planificación familiar.

En 1988, el gobierno chino expidió el "Reglamento de Protección Laboral de la Trabajadora" que, tomando en cuenta las características físicas y biológicas de la mujer, delimita el trabajo físico pesado y establece las medidas de protección laboral durante el embarazo, el parto, el amamantamiento y la menstruación. El "Reglamento de Protección Laboral de la Trabajadora" busca garantizar los derechos y beneficios de la mujer, disminuir y resolver sus dificultades encontradas en el trabajo y demás ocupaciones, así como proteger su salud." (159)

Con el objeto de auxiliar a la mujer que labora, el gobierno chino ha implementado servicios de bienestar social que tienden a liberar a la mujer de los trabajos domésticos pesados. En 1987, existían más de 170,000 guarderías infantiles que atendían aproximadamente a 18 millones de niños. Las guarderías cuentan con maestras, médicos, enfermeras y demás personal de servicio. En ellas se proporciona a los infantes la educación preescolar. También funcionan numerosas casa-cuna para jubiladas y amas de casa. Solamente en Beijing hay más de 14,000 casas-cuna domésticas, para menores de tres años.

Las obreras se jubilan al cumplir los 50 años, en tanto que las empleadas hasta los 55 años. La pensión que reciben, oscila entre el 75% y el 100% del salario normal, según el tiempo de servicio prestado. También tienen derecho a la asistencia médica después de su jubilación.

"Aunque el Estado cuenta con muchas leyes y reglamentos que incluyen artículos sobre la protección de la mujer y la niñez, algunos problemas al respecto siguen sin la atención debida...Ahora

las organizaciones de mujeres a los distintos niveles hacen grandes esfuerzos por divulgar el "Reglamento de Protección Laboral de la Trabajadora", fomentar su aplicación con el fin de elevar el sentido y la aptitud de autoprotección de la mujer." (160)

La República Popular China será el país anfitrión del IV Congreso Mundial de la Mujer a celebrarse, entre el 4 y el 15 de septiembre de 1995, en la ciudad de Beijing. En efecto, el gobierno chino, en carta dirigida al Secretario General de la ONU, el 28 de enero de 1991, extiende una invitación a la comunidad internacional para asumir la responsabilidad de la organización y coordinación de los trabajos necesarios para este evento y recibir a las delegaciones asistentes al Congreso así como del Foro de las Organizaciones No Gubernamentales que, con motivo del mismo, ha de llevarse a cabo paralelamente. En resolución adoptada en la 36ª Sesión de la Comisión sobre el Status de la Mujer de la ONU, la petición del gobierno chino fue aceptada.

En el IV Congreso Mundial de la Mujer será evaluada la estrategia de la reunión anterior llevada a cabo en la ciudad de Nairobi sobre la elevación del estatus de la mujer en los distintos países de la comunidad internacional.

El III Congreso Mundial de la Mujer efectuado en Nairobi, capital de Kenia en julio de 1985, tuvo como objetivo el Examen y Evaluación de los Exitos de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer. En él participaron más de 6,000 representantes provenientes de 157 países y regiones, de 56 instituciones especiales y de la ONU, así como de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG). En 1985 fue

aprobada la estrategia del año 2000 para el Avance de la Mujer, ratificada en el 40º período de sesiones de la ONU.

Los temas centrales del Congreso Mundial de la Mujer realizado a partir de 1975, Año Internacional de la Mujer, han sido el logro de la igualdad, del desarrollo y de la paz a través de la consecución de metas concretas en los aspectos relativos a la salud, la educación y el empleo. En junio de ese mismo año, se celebró en la Ciudad de México el I Congreso Mundial de la Mujer que dio origen al Convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1979.

El II Congreso Mundial de la Mujer, en julio de 1980, tuvo lugar en Copenhague. En él participaron más de 2,000 delegados provenientes de los distintos países miembros de la ONU, de instituciones especiales y de Organizaciones No Gubernamentales. En el Congreso se discutieron y evaluaron los progresos y dificultades registrados a partir de 1975 y se determinó que "en la primera mitad de la década de la mujer todavía no se había logrado un proceso satisfactorio en cantidad y calidad, pese a los exhaustivos esfuerzos de muchos países y de la comunidad internacional en pro de la elevación del estatus de la mujer y pese a la práctica encaminada a alcanzar las metas de la década de la mujer." (161) En este Congreso se aprobó el Programa de Acción de la Segunda Mitad de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer, y se resolvió la realización de otro congreso mundial en 1985, en la ciudad de Nairobi.

El IV Congreso Mundial de la Mujer a efectuarse en Beijing en 1995, congregará a unas 20,000 personas, según estimación aproximada. Durante el evento internacional se cumplirá el

quincuagésimo aniversario de la fundación de la ONU, el vigésimo aniversario del Año Internacional de la Mujer de la propia organización mundial y el décimo aniversario de la aprobación y ejecución de la Estrategia de Nairobi, lo que confiere al acontecimiento una importancia relevante. Por vez primera China celebra un congreso de tal magnitud y el gobierno, desde 1992, ha prestado gran atención y apoyo a los trabajos preparatorios. El Comité Organizador fue creado el 28 de agosto de ese año y se han iniciado las acciones necesarias para ejecutar los planes formulados a fin de asegurar el éxito en la organización y desarrollo del citado evento. Al lado del gobierno, numerosos grupos involucrados participan activamente: la Federación Nacional de Mujeres de China y las federaciones femeninas de distintos niveles, la Federación de Minusválidos, la Federación Nacional de Sindicatos, la Federación de la Juventud Democrática, la Asociación de Ciencia y las organizaciones de las zonas rurales y empresas.

La XI Sesión del VI Comité Permanente de la Federación Nacional de Mujeres de China aprobó en 1992 una resolución en la que se fijó a los departamentos involucrados, sectores sociales y organizaciones de masas, el cumplimiento de las tareas siguientes:

"1) Movilizar a las mujeres aún más, para que participen en la construcción económica y en el desarrollo social...

"2) Hacer avanzar el desarrollo educacional y elevar la calidad de la mujer...

"3) Difundir con entusiasmo y vigilar en forma seria la ejecución de la ley y de los reglamentos sobre la protección de los derechos e intereses de la mujer...

"4) Prestar gran atención a la preparación y selección de los cuadros de sexo femenino y elevar sin interrupción el porcentaje de mujeres que participa en la toma de decisiones políticas y económicas.

"5) Proteger la salud física y mental de la mujer y promover un adecuado servicio sanitario para las mujeres y los niños, consolidar la protección laboral de las empleadas y establecer en forma gradual el sistema de garantía social de las mujeres.

"6) Hacer que los medios de información se preocupen por los problemas femeninos. Es necesaria que la liquidación de la discriminación por razones de sexo y la consecución de la igualdad entre el hombre y la mujer se conviertan en importantes componentes de la difusión; asimismo, se debe dar publicidad al papel social que desempeña la mujer y a las hazañas de las mujeres de vanguardia. Es necesario promover en la sociedad un nuevo estilo de respeto y protección de la mujer." (162)

2. El Trabajo Femenino en la Legislación de Francia.

En Francia, como en el resto del mundo occidental, las mujeres han recorrido un largo camino para obtener el reconocimiento de sus derechos y la protección a su personalidad. En los últimos treinta años se han incorporado de manera importante a los diversos sectores de la actividad social y logrado, en numerosos casos, una actuación destacada.

La población femenina en Francia, de acuerdo al censo de 1990, asciende a la cantidad de 28.8 millones de personas, el 51.3% de la población total, y supera en 1.4 millones a la población masculina.

La esperanza de vida de la mujer francesa es de 80.6 años y también es mayor que la del varón que se calcula en 72.3 años.

Entre 22.5 millones de mujeres mayores de quince años, 12.9 están casadas, 5.2 son solteras, 3.2 son viudas y 0.9 divorciadas. El promedio de hijos por cada una es de 1.8 hijos. Además, París posee el récord de mujeres que viven solas o que educan solas a sus hijos (78%). (163)

No obstante que algunas mujeres han ocupado puestos importantes en el gobierno desde hace muchos años, -casos de excepción como el de Irene Joliot-Curie, premio Nobel, que en 1936 se desempeñó como Subsecretaria de Estado en el gobierno de León Blum-, la mujer en Francia obtuvo hasta 1945 el derecho a votar. A partir de entonces, su participación en la vida pública ha ido en ascenso. En 1991, hubo dentro del gabinete una Primer Ministro - la Sra. Edith Cresson-, cinco mujeres Ministros y una Subsecretaria de Estado.

Sin embargo, el número de mujeres electas en el país aún es muy inferior al de los hombres, a pesar de que representan la mayoría del Cuerpo Electoral.

En 1982, se presentó una propuesta de ley para que el 25% fuera el porcentaje mínimo de candidatos de un mismo sexo en la lista electoral, para las elecciones municipales, pero la iniciativa no fue aprobada. Hoy, las mujeres constituyen el 5.9% de los miembros de la Cámara de Diputados y el 3.4% de los Senadores.

Respecto a sus derechos, la mujer goza de las mismas prerrogativas que el hombre, pero la realidad dista mucho de reflejar esa igualdad teórica, lo que se ha traducido en la necesidad de crear instituciones y organizaciones que velen por el respeto de los derechos femeninos.

Así, desde 1974, existe en Francia un departamento ministerial que tiene a su cargo las tareas de información, sensibilización, difusión y protección de los derechos de la mujer. Inicialmente se constituyó como una Subsecretaría de Estado; más tarde se erigió en Ministerio de la Condición Femenina, y, en la actualidad, es una Secretaría de Estado con un importante presupuesto de alrededor 0.012% del presupuesto nacional destinado a la consecución de sus objetivos.

El número de mujeres trabajadoras en Francia se calcula en 10.3 millones, 42% de la PEA, es decir, de cada dos trabajadores uno es del sexo femenino. La mayoría de las empleadas se ubican dentro del sector "servicios". Además, representan el 54% del total de personas desempleadas.

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo obedece a una situación económica difícil que exige para su solución un doble ingreso -del hombre y de la mujer- para cubrir los requerimientos de sostenimiento del hogar y para los gastos personales.

A pesar de la importante participación femenina en la producción de la riqueza nacional y de que su estatus de trabajadora es reconocido y aceptado en todas las actividades económicas, es un hecho real su enfrentamiento a graves dificultades que impiden su pleno desarrollo profesional. Problemas de discriminación, tales como exigencias específicas o renuencia a su contratación, los bajos salarios y las escasas oportunidades de capacitación y promoción en el empleo son comunes a la trabajadora en Francia. Es indudable que existen algunas mujeres que han logrado destacar en la política, en la ciencia y en el arte, pero son excepciones que subrayan aún más su significativa ausencia en un mundo que se había pretendido reservado para los hombres.

La mujer ha accedido a las profesiones consideradas como "masculinas", pero la mayoría todavía se ubica en los sectores que tradicionalmente les han correspondido en razón de su "femineidad". Los "ghettos" del empleo femenino son las actividades de limpieza, de niñeras, los empleos de tipo administrativo y de dependientas en negociaciones; enfermeras e institutrices.

En veinte profesiones, sobre cuatrocientas cincuenta y cinco, se concentra el 45% de las mujeres trabajadoras. Las dos particularidades de la estructura socioprofesional femenina son su

fuerte concentración y la débil diversificación en las actividades profesionales.

El sexo femenino representa el 100% de los asistentes maternas, guardianas de niños y trabajadores familiares; 98% de los empleados domésticos, de secretarios y mecanógrafos; 92% de los enfermeros, obreros no calificados de la confección y auxiliares en establecimientos de enseñanza; 81% de los auxiliares de hospitales; 78% de los empleados contables y financieros; 77% de los educadores; 76% de los empleados de oficinas públicas; 75% de los empleados administrativos; 74% de los empleados de limpieza; 55% de los cajeros de los bancos; 40% de los pequeños agricultores. En suma, el 81% del total de personas empleadas en estas profesiones son mujeres. (164)

En 1986, quince mil mujeres crearon su empresa, número importante, pero todavía representa una proporción muy pequeña en relación al total de mujeres trabajadoras existente.

La desigualdad que enfrentan las mujeres en el campo laboral motivó la progresiva reglamentación del trabajo femenino con el objeto de mejorar su situación. Las primeras medidas protectoras fueron el establecimiento de una jornada laboral límite, que data del 2 de noviembre de 1882 y la prohibición del trabajo femenino nocturno en 1892.

La Constitución Política francesa de 1946, fundada en una filosofía social, formuló una serie de derechos hasta cierto punto novedosos: el derecho al trabajo -cada uno tiene el deber de trabajar y el derecho a obtener un empleo; nadie puede ser discriminado por razón de su origen, opiniones o creencias-; el derecho sindical; el

derecho a la huelga; el derecho a la negociación colectiva y otros más.

La Ley Suprema garantiza a la mujer un estatus jurídico idéntico al del hombre: el párrafo tercero del preámbulo expresa "la ley garantiza a la mujer, en todos los dominios, derechos iguales a los del hombre."

El preámbulo constitucional se basa en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 -recogida por la Constitución de 1946 y más tarde por la de 1958-, que proclama en su artículo 1º la igualdad de todos los seres humanos:

"Los hombres nacen libres e iguales en derechos y las distinciones sociales no pueden fundarse más que en la utilidad común."

El mismo ordenamiento, en su artículo 4º, define a la libertad como la facultad de "hacer todo aquello que no dañe a otro" y no tiene más límites "que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de los mismos derechos", los que solamente pueden ser determinados por la ley.

Se señala que la ley es la misma para todos, sea que proteja o castigue y "todos los ciudadanos son iguales ante sus ojos" e "igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos, según su capacidad, sin otra distinción que su virtud o su talento." (art. 6º)

Las enmiendas introducidas a la Constitución de 1946, por Ley Constitucional del 7 de diciembre de 1954, mencionan de manera específica la igualdad jurídica de hombres y mujeres.

Finalmente, el párrafo undécimo del preámbulo constitucional, señala las bases de la seguridad social:

"La Nación garantizará a todos, y particularmente al niño, a la mujer y al trabajador anciano, la protección sanitaria, la seguridad material, el descanso y el esparcimiento..."

La igualdad profesional de los sexos, por lo tanto, tiene jerarquía constitucional, ratificada en el Código del Trabajo por la Ley del 13 de julio de 1983. (L. N° 83-635)

El Capítulo III, del Libro I del Código del Trabajo, titulado "Convenciones relativas al trabajo" contiene las normas referentes a la "igualdad profesional entre las mujeres y los hombres".

En su articulado se establecen las medidas para hacer efectiva la observancia del principio de igualdad profesional entre los sexos. En el propio código se reconocen ciertas circunstancias específicas para el desempeño de alguna actividad profesional o cuando la pertenencia a determinado sexo sea condición indispensable para su ejercicio, que se consideran como excepciones mas no por ello invalidan al citado principio. Salvo esos casos, nadie puede: a) mencionar o hacer mención respecto al sexo o situación familiar del aspirante a conseguir un empleo; b) rehusar la contratación, modificar las condiciones de trabajo o negarse a renovar el contrato de trabajo de un asalariado por motivo del sexo o de la situación familiar; y c) tomar medidas en cuanto a remuneración, capacitación, clasificación o promoción profesional en base al sexo.

Para exigir la pertenencia a determinado sexo como condición para la contratación, el trabajo de que se trate debe

encontrarse señalado en una lista de los empleos que así lo requieran, hecha por las organizaciones de patrones y trabajadores a nivel nacional, misma que será revisada periódicamente (Art.L.123-1).

Queda prohibido el establecimiento de cláusulas que reserven beneficios de cualquier naturaleza en consideración al sexo, para alguno o varios asalariados, tanto en las convenciones colectivas como en los contratos individuales de trabajo (Art.L.123-2).

Estas medidas no impiden que se expidan disposiciones temporales que beneficien a las mujeres cuando tengan por objeto permitir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y remediar las inequidades de hecho que existan y que las perjudiquen (Art.L.123-3).

Las negociaciones colectivas entre las organizaciones de patrones y de trabajadores deben acordar impedir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, sobre todo en lo relativo a las condiciones de acceso al empleo, a la capacitación y a la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo y de empleo (L.123-3-1).

En el Código del Trabajo se establece la obligación del jefe de empresa de someter, cada año, a consideración del comité de empresa -agrupación profesional que debe existir en toda negociación industrial o comercial, sociedad civil, sindicato profesional, sociedad mutualista, organización de seguridad social y grupos de profesionistas liberales que empleen más de cincuenta asalariados- un informe escrito sobre la situación comparada de las condiciones generales del trabajo y capacitación de las mujeres y de los hombres

en la misma. En este informe deben reportarse las medidas tomadas para asegurar la igualdad profesional y los objetivos que con este fin, se fijan para el año siguiente. Este escrito se entrega al inspector de trabajo dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se cumple el término anual y debe ponerse a disposición de todo trabajador que lo solicite (Art.L.432-3-1).

Las empresas que empleen menos de trescientos asalariados pueden convenir con el Estado el otorgamiento de una ayuda financiera con objeto de proceder a un estudio de su situación en materia de igualdad profesional y para la realización de las medidas a adoptar para restablecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Art.L.123-4-1).

Las tareas femeninas de reproducción biológica y social han obligado el establecimiento de normas que tienen como finalidad la protección de la madre trabajadora.

La Sección V del Capítulo II, Título II "Contrato de Trabajo", del Libro I del Código del Trabajo, intitulado "Convenciones relativas al Trabajo", contiene las disposiciones que se refieren a la maternidad y al cuidado de los niños. La protección a la madre trabajadora se realiza de dos maneras: una, la mujer encinta se encuentra dispensada de efectuar su trabajo durante cierto tiempo y dos, no puede ser despedida por ese concepto.

En el primer caso, desde el principio del embarazo y durante seis u ocho semanas antes de la fecha en que presuntamente tendrá lugar el parto, la asalariada puede ser eximida de realizar algunas de sus labores habituales. La dispensa puede consistir en una reducción del tiempo de trabajo, cuando los contratos colectivos así

lo estipulan, sea desde el principio del embarazo o a partir del tercero, cuarto y aún quinto mes del mismo, o bien, en un cambio temporal de actividad que, en ningún caso, conlleva alguna disminución de la remuneración salarial.

De la sexta semana anterior a la fecha presunta del alumbramiento se abre un segundo período en el que la asalariada embarazada está dispensada totalmente de la obligación de laborar y cuya duración es de diez semanas que, sumadas a las seis semanas iniciales dan un total de dieciseis semanas (Art.L.122-26, Ley Nº 80-545, del 17 de julio de 1980).

Este segundo período puede comenzar ocho semanas antes de la fecha probable del parto y durar hasta dieciocho semanas después, cuando la asalariada así lo solicita y tiene ya la carga de dos hijos menores cuando menos.

Si el alumbramiento es múltiple, el contrato de trabajo puede suspenderse por dos semanas más de las que corresponden al período anterior; y si además, tiene dos o más hijos a su cargo, la suspensión puede prolongarse hasta por veintidos semanas.

En el caso de complicaciones patológicas debidas al embarazo o parto, certificadas médicamente, puede concederse la suspensión del trabajo, dos semanas antes del período normal otorgado, en el primer caso, o por cuatro semanas más después del período postnatal, cuando se trate del alumbramiento.

Si el parto tiene lugar antes de la fecha prevista, el período de suspensión podrá prolongarse hasta por un término de dieciseis, dieciocho, veintiseis o veintiocho semanas de descanso a las que la asalariada tiene derecho, según su situación. (Art.L.

122-26). Si, por el contrario, el parto se realiza después de la fecha prevista, el período de reposo postparto no se reduce y la madre se beneficia con una licencia más larga que la normalmente concedida.

Los períodos pre y postnatales se computan como efectivamente trabajados para efectos de antigüedad (Art.L.122-26-2) y durante ese tiempo la asalariada percibe un subsidio pagado por la seguridad social que corresponde al 84% de su salario base (Decreto del 29 de junio de 1985). Estos subsidios están exentos del pago de impuesto sobre el ingreso.

Para recibir el subsidio se requiere que la trabajadora asegurada no efectúe ningún otro trabajo remunerado durante el tiempo de la licencia, a excepción del caso de que ejerza, al mismo tiempo, una profesión liberal a tiempo parcial durante la licencia.

Al término de la licencia por maternidad, si la madre tiene en el trabajo una antigüedad mínima de un año y la empresa en la que labora emplea por lo menos a cien asalariados, puede solicitar una licencia "parental" de educación o trabajar a tiempo parcial hasta por un período de tres años. En caso de que en la empresa se empleen a menos de cien trabajadores, el patrón puede rehusar el otorgamiento de la licencia parental, cuando estima que ello tendría consecuencias negativas para la producción y la buena marcha de la misma. Debe, en este supuesto, precisar los motivos dentro de un lapso de las tres semanas siguientes a la fecha de solicitud de la interesada. Si no cumple este requisito se considera aceptada la solicitud de licencia parental (Art.L.122-28-4).

La reforma al Código de Trabajo del 4 de enero de 1984, otorga a padre y madre el derecho a solicitar, al mismo tiempo, el beneficio de la licencia parental.

La licencia parental no es remunerada y para efectos de antigüedad se calcula a la mitad de tiempo como efectivamente trabajado (Art.L.122-28-6).

El Código de Trabajo también protege a la mujer contra el despido por causa de embarazo.

En los términos del Art.L.122-25-2, se prohíbe al patrón rescindir el contrato de trabajo de una asalariada encinta, estado físico debidamente certificado por médico, y durante los períodos de reposo a que tiene derecho. Solamente procederá la rescisión en caso de falta grave no ligada al estado de embarazo o cuando haya imposibilidad de mantener el contrato laboral por causa de fuerza mayor (despido colectivo, cierre de la empresa, reorganización necesaria por circunstancias técnicas o económicas imperiosas).

En todo caso, durante la licencia por maternidad no puede tener efecto la rescisión del contrato de trabajo de la madre, cualquiera que sea el motivo invocado por el empleador, salvo las excepciones señaladas (Art.L.122-27).

El despido de la trabajadora que contraría las normas anteriores es tomado como nulo y la afectada puede considerarse como no despedida. Por lo tanto, no procede la condena al patrón en el sentido de reinstalar a la asalariada despedida, pero deberá pagar el monto del salario que ésta hubiera debido percibir durante el tiempo cubierto por la nulidad.

La protección legal a la maternidad permite, incluso, que la trabajadora embarazada, abandone el trabajo sin aviso previo y sin tener, por ese hecho, ninguna responsabilidad de pagar indemnización por ruptura del contrato de trabajo (Art.L.122-32).

Hasta 1992 existió en el Código de Trabajo francés, la prohibición del trabajo nocturno industrial femenino, impedimento que se hacía extensivo a las oficinas públicas o ministeriales, establecimientos de profesiones liberales, sociedades civiles, sindicatos profesionales y asociaciones.

La prohibición no regía para las mujeres que laborasen en el sector comercial, o para aquéllas que ocuparan puestos directivos o de carácter técnico, así como en los servicios de higiene o de bienestar. La prohibición fue derogada en 1992.

La Corte de Justicia de la Comunidad Económica Europea, en resolución sustentada el 25 de julio de 1991, consideró que la norma jurídica que prohíbe el trabajo nocturno femenino, es contraria al principio general de no discriminación del derecho comunitario.

El criterio sostenido por la Corte es en el sentido de que en cuanto a la igualdad profesional, debe eliminarse toda forma, directa o indirecta, de tratamiento discriminatorio. El derecho al trabajo, a la igualdad profesional y la protección necesaria para el débil no son fielmente observados cuando las organizaciones sindicales pactan la posibilidad del trabajo nocturno industrial femenino con carácter temporal y de excepción: los asalariados deberían ser mantenidos en su puesto y horario convenido, cualquiera que sea su sexo, si cumplen los requisitos exigidos para su desempeño.

La Comisión de la Comunidad Económica Europea considera que el trabajo nocturno debe ser autorizado para ambos sexos y que, por tanto, debería acordarse la disminución de las prohibiciones según las condiciones específicas de los sujetos y de mejoramiento de las condiciones de trabajo. El 25 de octubre de 1988, inclusive, se cuestionó la existencia de "derechos particulares para las mujeres" acordados en las negociaciones colectivas (Art. 19 de la Ley Roudy).

Se concluye, en consecuencia, que la prohibición del trabajo nocturno femenino no es una medida de protección, salvo en el caso de embarazo y maternidad.

Para el establecimiento de esta prohibición discriminatoria se han aducido varios argumentos: la vulnerabilidad particular de la mujer que labora en turno de noche, en lo que respecta a su salud, a su seguridad (riesgos de agresión) y, sobre todo, las repercusiones dañinas para su familia y vida familiar.

Las condiciones particularmente duras del trabajo industrial que motivaron las luchas sociales del siglo XIX, indudablemente influyeron en la expedición de normas protectoras del trabajo femenino; la vulnerabilidad física de la mujer se conjugaba con su debilidad cívica, ya que carecía del derecho del voto, y era objeto fácil de explotación por la ausencia de normas que velasen por su condición de trabajadora. Además, su posición dentro del ámbito familiar, como guardiana y pilar de la organización de la familia y de la sociedad, se tradujeron en la certidumbre del deber de protegerla.

Ante estas circunstancias, ya superadas, la decisión de la Corte, del 12 de julio de 1984 (Asunto Hoffman, 184/83, Rec. 1984,

p.3047) fue en el sentido de que la protección del trabajo femenino debe tener en cuenta, exclusivamente, dos motivos: aquél que está ligado a su función biológica reproductora y la relación madre-hijo derivada de la maternidad. (165)

La derogación de la prohibición del trabajo nocturno femenino en la industria permite: evitar las licencias o permisos; el empleo indiscriminado de trabajadores para los que sólo se exige el cumplimiento de requisitos específicos relacionados con el puestos a desempeñar, y el desarrollo de la calificación del personal femenino.

Los problemas de salud más frecuentes en los trabajadores nocturnos de ambos sexos, son los relativos al sueño y a los hábitos alimenticios. Estos varían según la edad, la situación material, económica y familiar, pero no por razón del sexo. Solamente el embarazo y la maternidad exigen una protección especial.

Retomando la prohibición legal del trabajo nocturno femenino contenida en el Código de Trabajo francés, antes de su derogación, puede afirmarse que carecía de una real observancia: en 1992, más de doscientas mil mujeres en Francia, trabajaban de noche en distintos sectores económicos, lo que motivó la presentación de un proyecto de ley, por parte de la Ministra de Trabajo, Martine Aubry, en ese mismo año, a fin de acordar el derecho con la práctica real. Fue aprobado.

Un resumen cronológico de los logros conseguidos por la mujer francesa en pos de su igualdad jurídica, es el siguiente:

1804: El Código Civil reconoce a la mujer soltera su plena capacidad jurídica, pero la niega a la mujer casada, hasta 1908, fecha de su reconocimiento.

- 1838: Creación de la primera Escuela Normal de Maestras.
- 1850: La "Ley Falloux" obliga a los municipios de más de ochocientos habitantes a abrir una escuela para niñas.
- 1881: La mujer casada puede abrir una cuenta de ahorro sin la autorización del marido.
- 1881-1882: Las "Leyes Jules Ferry" instituyen la enseñanza primaria obligatoria, pública y laica, para niños y niñas.
La duración de la jornada de trabajo para mujeres y niños es fijada a once horas por día, contra doce horas para los hombres.
- 1892: Prohibición del trabajo nocturno femenino.
- 1907: Las mujeres casadas pueden disponer libremente de sus salarios.
- 1909: La ley establece una licencia de maternidad de ocho semanas sin ruptura del contrato de trabajo.
- 1924: Los programas de estudios secundarios de estudiantes de ambos sexos devienen idénticos.
- 1927: Igualdad de tratamiento para los profesores de ambos sexos con los mismos méritos académicos.
- 1938: La mujer deja de tener la obligación de obediencia al marido.
- 1945: Las mujeres obtienen el derecho al voto y a la elegibilidad.
- 1946: La Constitución declara el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los dominios.
- 1966: La mujer casada puede ejercer una actividad profesional sin la autorización del marido.
Prohibición de despedir a una mujer encinta y durante doce semanas después del parto.
- 1967: La "Ley Neuwirth" autoriza la contracepción pero no autoriza su publicidad.

- 1970: La noción de "jefe de familia" es suprimida.
Reemplazo del concepto "autoridad paternal" por el de "autoridad parental".
Otorgamiento de un subsidio del 90% del salario bruto por licencia de maternidad, pagado por la Seguridad Social.
- 1972: Principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para trabajo de igual valor.
- 1974: Creación del Secretariado de la Condición Femenina.
Reembolso de gastos relativos a la contracepción por la Seguridad Social.
- 1975: Promulgación de la ley sobre la interrupción voluntaria del embarazo.
Ley contra la discriminación fundada sobre el sexo y, en particular, en materia de contratación de empleo.
Instauración del divorcio por consentimiento mutuo.
- 1977: Creación de la licencia parental de educación para las mujeres en las empresas de más de doscientos asalariados.
- 1980: Creación del trabajo a tiempo parcial.
- 1983: Ley sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres.
- 1984: Licencia parental acordada a cada uno de los padres asalariados.
- 1991: Autorización de la publicidad sobre anticonceptivos.
- 1992: Ley que autoriza el trabajo nocturno de las mujeres.

No obstante las disposiciones legales antidiscriminatorias, las desigualdades entre hombres y mujeres en Francia subsisten en el campo laboral. Un ejemplo de ello es la diferente remuneración que perciben las mujeres trabajadoras en comparación con la que se paga a

sus colegas varones, de 20% a 30% menor, aun cuando la ley de 1972 dispone que la igualdad de salarios entre hombres y mujeres es obligatoria para un trabajo equivalente (Art.L.140-2). Esta desigualdad en la retribución salarial es debida, sin duda, a que las mujeres ocupan los puestos menos calificados. Además, a medida que se asciende en calificación, también aumenta la diferencia de remuneración entre los sexos. Un puesto directivo desempeñado por una mujer es retribuido en un 35% menos que el devengado por su homólogo masculino, contra un 8% a 10% de diferencia en caso de puestos técnicos o de empleado.

Respecto a las pensiones, la mujer tiene, generalmente, un 40% menos que la que recibe un hombre, en razón, posiblemente, a sus menores períodos de cotización debido a su separación del empleo obligada por la maternidad, por la educación y cuidado de los hijos.

3. El Trabajo Femenino en la Legislación de los Estados Unidos de América.

Los Estados Unidos de Norteamérica han sido uno de los países con mayor representación dentro del Movimiento de Liberación de la Mujer.

Durante los años sesenta, la lucha en favor de los Derechos Civiles encabezada por Martin Luther King dio paso a la organización en pro de la liberación femenina contemporánea. "La liberación Femenina tuvo alimento revolucionario de dos fuentes: la pobreza económica de la mujer dentro del país más rico del mundo (al igual que los negros) y su degradación mental y emocional en algunas de las condiciones más óptimas proporcionadas por ese país (al igual que los estudiantes y la juventud)." (166)

Igualdad en cuanto a oportunidades educativas y de empleo, iguales salarios, libertad respecto al propio cuerpo, ayuda para el trabajo doméstico y el cuidado de los niños han sido, entre otras, las demandas feministas que con mayor o menor radicalidad han exigido brillantes exponentes del Movimiento en los Estados Unidos, tales como Betty Friedman, Shulamith Firestone, Margaret Randall, entre otras igualmente notables.

Empero, la situación socioeconómica de la mujer común no difiere sustancialmente de la que prevalece en otras partes del mundo, no obstante el desarrollo alcanzado en ese país.

Datos estadísticos de 1988 muestran que la población norteamericana alcanzó, en ese año, la cifra de 246 329 mil

habitantes, de los cuales 126 126 mil eran mujeres. De ellas, una de cada cinco era menor de 18 años o tenía 60 años o más.

A pesar de que la población femenina constituía más del 50%, su ritmo de crecimiento fue inferior al de los hombres en razón del incremento de mortalidad entre las mujeres por causas que anteriormente alcanzaban de manera preponderante a la población masculina y, en contraste, al aumento de esperanza de vida de los miembros de este sexo.

La población en los Estados Unidos presenta una gran variedad racial y étnica. Para 1988, por cada 100 mujeres, 84 eran blancas, 13 de raza negra, 8 de origen hispánico y 3 provenían de otros grupos étnicos.

El índice de nacimientos, en el mismo año, fue de 67 por cada 1 000 mujeres y 3.7 millones, entre los 18 y los 44 años, tuvieron un hijo.

El nivel de fertilidad de la mujer en los Estados Unidos ha descendido dado el bajo porcentaje de la población femenina entre los 20 y 29 años, edad propicia para la reproducción biológica y también por la posposición voluntaria de la fundación de una familia hasta después de los 30 años. (167)

Entre las causas de este descenso en la tasa de nacimientos juegan un papel decisivo los factores socioeconómicos entre los que destacan el mayor nivel educativo y la creciente participación laboral de la mujer norteamericana, el aumento en el costo de la vida y la dificultad para contar con asistencia doméstica y para el cuidado de los hijos.

Debe mencionarse el incremento en el número de nacimientos de hijos habidos fuera del matrimonio: en 1988 hubo 90 000 madres solteras, 10 veces más que en 1940 y, salvo escasas excepciones, las madres asumen toda la responsabilidad de su cuidado y mantenimiento económico.

En el aspecto laboral, la población económicamente activa femenina -de 16 años en adelante- fue de 97 630 mil mujeres, de las cuales se encontraban efectivamente trabajando 56 030 mil (57.4%): 687 mil en la agricultura y el resto en otros sectores productivos (52 341 mil). El desempleo femenino alcanzó la cifra de 3 003 mil (5.4%). (168)

Es notable el creciente ingreso de la mujer norteamericana al mercado de trabajo pero no ha habido, paralelamente, una disminución de sus responsabilidades domésticas. Muchas de ellas mantienen solas a sus hijos pequeños y, en general, en los Estados Unidos, en 1989, había 9 millones de niños menores de seis años cuyas madres pertenecían a la fuerza de trabajo lo que implicaba una doble obligación: en el trabajo y en la casa.

Las familias mantenidas por mujeres se componen, principalmente, de mujeres y niños que dependen de la madre. "Estas familias constituyen el 23% de todas las familias con niños...Una mujer manteniendo una familia trabaja tiempo completo y gana cerca de la cantidad promedio (\$278 a la semana)...no tienen ningún otro ingreso...aproximadamente, en 1984, una de cada tres familias mantenidas por mujeres vivían en la pobreza." (169)

El nivel educativo de la mujer en los Estados Unidos se ha elevado del 11% al 23% en relación a su calificación laboral; sin

embargo, la mayoría de las mujeres empleadas continúa desempeñándose en las tradicionales "labores femeninas" mal remuneradas y las mujeres empresarias aún constituyen un porcentaje muy pequeño dentro del mundo empresarial estadounidense. Las firmas pertenecientes a mujeres se ubican dentro de los sectores comercio y servicios y no en el área industrial.

Para el año 2 000 se prevé una PEA de más de 141 millones de personas de las cuales 67 millones (47%) serán mujeres, lo que significa un incremento de 22% en relación a la PEA existente en 1988. (170)

Desde el punto de vista jurídico, la legislación de los Estados Unidos de Norteamérica se caracteriza por la acendrada protección de los derechos civiles, de naturaleza claramente individual: la vida, la libertad, la propiedad, la igual protección de las leyes para todos los ciudadanos y la observancia del debido proceso legal son derechos fundamentales de las personas que no pueden ser restringidos. Se trata de "privilegios" o inmunidades que los gobiernos, federal y estatales, deben respetar. El poder estatal de policía, fue conferido "para promover la salud, seguridad y moral públicas como así también el bienestar general." (171)

La Constitución de los Estados Unidos es de carácter "normativo" pues, en su contenido, concuerda la realidad social con la norma. Sus disposiciones son la estructura y guía de la legalidad pero, en su aplicación, se adecúan de manera constante a las circunstancias concretas a través de la actividad de los jueces y magistrados.

La Suprema Corte de Justicia al interpretar mediante sus decisiones los mandatos constitucionales puede alterar su sentido: se constituye así en "una especie de Convención Constituyente en sesión continua". (172) Puede afirmarse que el derecho norteamericano es de carácter jurisprudencial.

El sistema legal anglosajón se basa en el "common law" y la "equity" en los que el sentido común y la razonabilidad juegan un rol determinante.

Las normas del "common law" son de factura judicial. La cláusula del "due process of law" permite a los jueces el empleo de un criterio discrecional que suplanta las órdenes constitucionales de acuerdo a lo que se considere conforme al "derecho y razón comunes", ideas desvinculadas de toda noción de derecho escrito. El principio "stare decisis", -retención de los antecedentes en las determinaciones de los tribunales- no impide la constante interpretación de las disposiciones constitucionales que, no obstante, siguen siendo el fundamento de todo el orden jurídico.

La Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica no contiene explícitamente disposiciones laborales. Se basa principalmente en los principios individuales de libertad que aseguran los derechos fundamentales de todo el pueblo. Estos derechos proveen el marco jurídico del cual se derivan los derechos del trabajador.

De suma importancia son las Enmiendas a la Constitución Norteamericana que contienen los derechos fundamentales del hombre; constituyen la Declaración de Derechos -Bill of Rights- obligatorios para el Gobierno Nacional que, en atención a la cláusula del "debido

proceso legal" contenida en la Enmienda XIV, se hacen igualmente imperativos a los poderes estatales.

Por "debido proceso legal" ha de entenderse una actuación judicial "razonable" cuya calificación queda a criterio de la Suprema Corte. Al equipararse el "debido proceso legal" a "ley razonable", la revisión judicial deja de tener límites definidos, posibles de enunciación, y las determinaciones de la Suprema Corte se ven influidas por la filosofía sustentada por ella en un momento dado.

La Primera Enmienda constitucional, adoptada en 1791, dispone que el Congreso no legislará respecto al establecimiento de una religión ni prohibirá su libre ejercicio; no limitará la libertad de palabra o de prensa, el derecho de asociación pacífica del pueblo ni el derecho de petición para la reparación de agravios.

A través del ejercicio de los derechos garantizados en la Primera Enmienda, las organizaciones laborales se desarrollaron en el siglo XVIII y alcanzaron un poder significativo a finales del siglo XIX. Los derechos reconocidos en la citada Enmienda, dieron lugar a una serie de disposiciones decretadas por el Congreso que han conformado un articulado cuerpo de derechos laborales en los Estados Unidos.

No obstante que el derecho estadounidense se rige por los principios del "common law" heredado de Inglaterra, su derecho del trabajo es fundamentalmente estatutario. Sus leyes laborales se encuentran contenidas en el Título 29 del Código de los Estados Unidos (Title 29 of de United States Code).

El Título 29 USCA (Unites States Code Annotated) contiene las siguientes Actas:

- Railway Labor Act (1926)
- National Labor Relations Act (1935)
- Fair Labor Standards Act (1938)
- Labor-Management Relations Act (1947)
- Labor-Management Reporting and Disclosure Act (1959)
- Occupational Safety and Health Act (1970)
- Age Discrimination in Employment Act (1976)
- Job Training Partnership Act (1982) y
- Americans with Disabilities Act (1990).

Estas Actas, en su mayoría, se aplican en el sector privado. Además, hay otras leyes que contienen beneficios para los trabajadores, en otras secciones del USCA, como el Título 42 que incluye:

- Social Security Act (1935) y
- Civil Rights Act (1964).

Las leyes laborales relativas a los trabajadores al servicio del Gobierno Federal están en el Título 5 del USCA. Todas ellas han sido varias veces reformadas de acuerdo a los cambios de las condiciones económicas y sociales.

En áreas que no son de competencia federal, los estados pueden legislar respecto a los derechos de los trabajadores y conceder beneficios mayores a los estipulados o permitidos por la ley federal.

La Unión y los Estados que la integran tienen amplia injerencia en la regulación de las relaciones económicas: "administran contratos públicos, fiscalizan las leyes del salario mínimo y de la limitación de las horas de trabajo" e intervienen en

"todos los entendimientos fundamentales entre patrones y empleados."
(173) Sin embargo, los valores supremos protegidos por la Constitución Política -libertad y propiedad-, motivan que cualquier intento de aumentar la autoridad estatal en esferas que se consideran exclusivas de los particulares, despierten indignación moral y gran resistencia por parte de los ciudadanos.

La aparente contradicción entre la libertad individual y el poder del Estado fue considerada en la resolución del caso Thomas v. Collins (1945) por el Juez Rutledge:

"Una vez más, tenemos que enfrentar el deber, impuesto a esta Corte por nuestro régimen constitucional, de decir dónde termina la libertad individual y dónde comienza el poder del Estado. La elección del límite, siempre delicada, lo es más cuando la presunción usual en favor de la ley se halla contrabalanceada por la posición preferencial atribuida en nuestro esquema constitucional a las grandes e indispensables libertades democráticas aseguradas por la Primera Enmienda... Esa prioridad confiere a dichas libertades santidad y sanción que no permiten intromisiones dudosas... cualquier tentativa de restricción de esas libertades debe ser justificada por evidente interés público..." (174)

El texto primitivo del artículo I, sección 10 de la Constitución norteamericana, prohibía a los estados aprobar leyes de proscripción (attainder), leyes retroactivas o leyes que menoscabasen la libertad de los contratos. Al adoptarse en 1868, la Enmienda XIV, la actividad estatal quedó subordinada a cláusulas del "due process of law" y la relativa a la "protección igual de las leyes".

La Enmienda XIV supuso la protección de las diez primeras Enmiendas, reductos de la libertad y de la propiedad, por parte de los tribunales y, en especial, de la Suprema Corte, en contra de actos excesivos o de abuso de los otros poderes. Al respecto, el pensamiento de Madison es claro:

"Si se incorporan a la Constitución (esas Enmiendas) unos tribunales de justicia independientes se considerarán a sí mismos, de manera peculiar, los guardianes de aquellos derechos; esos tribunales serán un baluarte impenetrable contra cualquier usurpación del poder por parte del legislativo o del ejecutivo; se inclinarán naturalmente a oponerse a cualquier abuso que se intente contra los derechos expresamente estipulados en la Constitución por la declaración de derechos." (175)

La libertad de contrato, entre 1895 y 1937, sólo podía ser restringida por la autoridad legislativa de manera excepcional. La legislación social en menoscabo de tal prerrogativa debía tener como fundamento la necesidad de probar la exigencia de las medidas restrictivas a tal libertad.

La presunción de no constitucionalidad de la legislación social obligó a sus promotores a presentar hechos, estadísticas, datos científicos y médicos ante la Suprema Corte para establecer la relación de la ley en cuestión con la salud pública, la moral y la seguridad. En algunos casos, la Corte admitió las medidas protectoras del trabajador: Muller v. Oregon (1908) y Bunting v. Oregon (1917) respecto a la limitación de la jornada laboral; en otros, afirmó la no congruencia de las disposiciones planteadas con los objetivos propuestos como aconteció con la invalidación de la legislación

referente al salario mínimo para las mujeres y los niños: Adair v. United States (1908); Adkins et alt. v. Children's Hospital (1923) y Morehead v. New York ex rel Tipaldo (1936), casos en los que se consideró que existía una limitación arbitraria a la libertad de contrato reconocida en la Constitución.

Antes de la aprobación de la Enmienda XIV, la Ley Máxima negaba a los Estados la facultad de aprobar leyes por las que se menoscabasen las obligaciones contractuales. El Congreso sí podría expedir tales leyes pero prevalecía el criterio de que el ordenamiento constitucional protege en principio la libertad de las personas. La Suprema Corte señaló que la libertad comprende el derecho de una persona "a ser libre en el goce de todas sus facultades; a ser libre de usarlas en todas las formas legales; a vivir y trabajar donde le plazca; a ganarse la vida por cualquier procedimiento lícito; a seguir cualquier vocación o profesión, y a concluir todos los contratos necesarios para estos fines." (176)

La protección de las libertades individuales no supone la inmunidad frente a las reglamentaciones o prohibiciones razonables impuestas en interés de la comunidad. En el ámbito estatal se reconoce que la libertad de contratación queda subordinada a la autoridad esencial del gobierno para "mantener la paz y la seguridad y para promulgar leyes para el fomento del bienestar, es decir, para los actos relativos al poder de policía". Así, la legislación estatal que restrinja la libertad por razones de interés social es válida, de acuerdo al criterio sustentado por la Corte, como en el caso de la limitación de las horas de trabajo de las mujeres en determinados

empleos: *Boath v. Illinois* (1902) y otras reglamentaciones expedidas en interés del bienestar social.

Dentro de la normatividad laboral de carácter federal de los Estados Unidos son especialmente importantes algunas leyes que constituyen antecedentes de trascendencia de la regulación laboral:

- The National Labor Act de 1935 (29 USCA, sec. 151 et seq.) conocida generalmente como la Ley NLRA y como Ley Wagner.

- The Labor Management Relations Act de 1947 (29 USCA, sec. 141 et seq.) que sustituyó a la ley anterior. La NLRA fue incluida en el nuevo ordenamiento al que se agregaron otras disposiciones. Se le conoce también como la Ley Taft-Hartley. El propósito principal de esta ley fue igualar las responsabilidades legales de los patronos y los sindicatos, así como reafirmar los derechos concedidos a los trabajadores por la Ley Wagner.

The Labor Management Relations Act fue reformada parcialmente en la Sesión 86 del Congreso por The Labor Management Reporting and Disclosure Act, en 1959 (Tittle VII, P.L. 86-257, 72 Stat. 519).

The Labor Management Relations Act de 1947 consta de cinco Títulos:

El Título I comprende la NRLA y consta de catorce secciones: 1. Objetivos y políticas de la ley; 2. Definiciones; 3. Organización de la Junta Nacional de Relaciones Laborales y del Consejo General; 4. Condiciones de trabajo y salarios; 5. Ubicación de la Oficina de la Junta Nacional; 6. Facultades de la Junta Nacional para dictar reglas y reglamentos; 7. Derechos de los trabajadores; 8a. Prácticas laborales injustas de los patronos; 8b.

Prácticas laborales injustas de los sindicatos; 8c. Derecho de la libertad de palabra; 8d. Negociación colectiva; 9. Procedimientos de certificación de representantes del sindicato y de la cláusula de admisión; 10. Métodos contra prácticas laborales injustas; 11. Facultades investigadoras de la Junta; 12. Declaración de criminalidad por interferencia premeditada con la Junta o sus agentes en el cumplimiento de sus deberes; 13. Derecho de huelga; y 14. Reemplazo de las leyes estatales que proscriben los convenios "closed o union-shop" (sic) por el derecho federal, por lo que respecta a la validez de dichos convenios.

El Título II, secciones 201 a 205, crea el Servicio Federal de Conciliación y Mediación, así como sus derechos y deberes. También señala el procedimiento para evitar las huelgas en industrias de importancia nacional (sec. 206 a 211).

El Título III rige los conflictos seguidos por las organizaciones obreras o contra ellas por violación a los contratos, huelga o boycot (sec. 301 y 303); la legalidad de los fondos en fideicomiso de los trabajadores, la cuota sindical y los pagos a representantes sindicales (sec. 302); la declaración de ilegalidad de las huelgas de los empleados gubernamentales.

El Título IV funda el Comité Conjunto del Senado y la Cámara, para el seguimiento de las relaciones laborales.

Y finalmente, el Título V se refiere al derecho a la separación del trabajo y la indemnización correspondiente.

- The Norris-La Guardia Act (29 USCA, sec. 1 et seq.) aprobada en 1932 que limita el poder de los tribunales federales en caso de huelga.

- The Sherman Anti-Trust Act (15 USCA, sec. 1 et seq.) de 1890 que prohíbe las restricciones al comercio.

- The Clayton Act (29 USCA, sec. 52) aprobada en 1914, dispone que ninguna orden restrictiva debe expedirse, en ningún caso entre el patrón y los empleados, sobre los términos o condiciones del contrato a no ser que fuera necesario para impedir un daño irreparable a la propiedad. Además, menciona que el trabajo no es artículo de consumo o de comercio.

- The Fair Labor Standards Act (29 USCA, sec. 201 et seq.) de 1938, posteriormente modificada por la Portal to Portal Act en 1947. Esta ley fija un salario básico mínimo y prohíbe el empleo de niños en industrias "dedicadas a negociar en mercancías o a producirlas para el comercio interestatal". Asimismo, establece el pago, por una y media veces del salario regular, en el caso de horas de trabajo extraordinarias que excedan las 40 horas semanales permitidas.

- The Walsh-Healy Act (41 USCA, sec 35 et seq.) regula el trabajo de los menores, así como los salarios y horas extraordinarias en el caso de contratos gubernamentales.

- The Byrnes Anti-Strikbreaker Act (18 USCA, sec. 407a.) de 1936. Declara ilegal el transporte de trabajadores para obstruir o interferir por la fuerza o amenazas, la ejecución pacífica del "picketing" -colocación de empleados con carteles alusivos en los lugares inmediatos a la planta o comercio contra el que se ha declarado una huelga-, en un conflicto obrero. También cuando la interferencia se realiza en contra del ejercicio del derecho de los empleados a la organización o negociación colectivas.

- The Federal Anti-Racketeering Act (18 USCA, sec. 420a.).

El "racketeering" es la obtención de dinero o ventajas mediante amenazas de violencia o la interferencia ilegal en los negocios. La ley citada castiga a cualquier persona que, mediante el robo o la extorsión, obstruye el movimiento de cualquier artículo de comercio. "La obtención de bienes de otro mediante el uso de la fuerza o la amenaza de fuerza, cae dentro de la prohibición de ley."

- The State Fair Employment Practice Acts, leyes que se expidieron para evitar la discriminación en el trabajo por motivos de raza, color o religión. Son leyes estatales y varían notablemente unas de otras en cuanto a sanciones y técnica de aplicación. Existen, además, otros ordenamientos locales que regulan salarios, jornadas de trabajo, seguridad social y materias afines.

El trabajo femenino es considerado especialmente en el capítulo 27 del Título 29 USCA (sec. 2501 a 2509) cuando se refiere a las actividades de aprendizaje y no tradicionales (Women in apprenticeship and non traditional occupations).

El Capítulo citado tiene por objeto impulsar la actividad femenina en áreas en la que es escasa su participación, tales como las industriales y señala ciertas medidas al respecto.

Las consideraciones que las fundamentan se refieren al creciente ingreso de la mano de obra femenina al mercado de trabajo norteamericano y su incipiente incorporación a los sectores "no tradicionales". La propia ley define como "nontraditional occupation" aquella en la que las mujeres constituyen el 25% o menos del total de los trabajadores empleados en dicha actividad (sec. 2508).

Las mujeres trabajadoras de los Estados Unidos encuentran graves obstáculos para su efectiva participación en las labores "no tradicionales", mismos que la sociedad debe eliminar a fin de lograr su plena integración a la fuerza de trabajo. Las organizaciones laborales cuentan con escasos recursos para proporcionar la capacitación requerida por lo que se hace indispensable la asistencia gubernamental para reclutar, entrenar y retener a las mujeres en las citadas ocupaciones.

Las medidas previstas en el Capítulo 27 de referencia son:

1) Promover el programa de información para empleados y sindicatos respecto a la posibilidad de recibir asistencia técnica de capacitación.

2) Otorgar facilidades a empresas capacitadoras que ofrezcan tal asistencia, bajo ciertas condiciones.

3) Autorizar al Departamento del Trabajo para ser mediador entre patronos, sindicatos y empresas capacitadoras, a través de su Oficina Nacional y de administradores regionales, y

4) Conducir un estudio integral que examine los obstáculos que impiden la incorporación femenina en las actividades "no tradicionales" e implementar las recomendaciones respectivas a los lugares de trabajo para erradicar esos impedimentos.

Con fondos disponibles de la Secretaría del Trabajo, ésta seleccionará a 50 empresas o sindicatos que, previamente, hayan presentado una solicitud para recibir asistencia técnica, en la que describan sus necesidades de capacitación e incluya el compromiso de colocar mujeres capacitadas en las ocupaciones de referencia. En

1992, se autorizó un presupuesto de \$1 000 000 de dólares para llevar a cabo el citado programa. (177)

El Capítulo 28, del propio Título 29 relativo al trabajo, contiene disposiciones para el otorgamiento de licencia o retiro temporal del empleo por razones familiares o médicas. (178)

El Acta que la estatuye, toma en consideración las circunstancias siguientes:

1) La observación del incremento de jefes de familia solteros o casados.

2) La importancia de la participación de padres y madres en la crianza temprana de los hijos así como en su desarrollo y, también en su caso, de la atención de miembros de la familia con problemas serios de salud.

3) La falta de políticas laborales que faciliten el empleo de los padres y madres trabajadores que deban alternar la actividad laboral con sus obligaciones parentales.

4) La inadecuada seguridad laboral de los empleados con problemas serios de salud que les permita descanso en períodos temporales.

5) La asignación de roles sociales de hombres y mujeres que hacen recaer la responsabilidad primaria del cuidado de la familia y del hogar sobre las mujeres, lo que repercute negativamente en su vida profesional de manera más contundente que lo que ello afecta la de los hombres, y

6) La discriminación impuesta por los estándares del empleo y aplicada por los empleadores en contra de los trabajadores que se encuentran en los supuestos anteriores.

El Acta de referencia tiene como objetivos principales:

1) Equilibrar las demandas de los lugares de trabajo con las necesidades de las familias mediante la promoción de la estabilidad y seguridad económicas de las mismas y de la preservación de la integridad familiar.

2) Permitir a los empleados tomar licencia por razones médicas, nacimiento o adopción de un niño, cuidado de hijo, esposo(a) o padre con deficiente condición de salud.

3) Cumplir con los objetivos anteriores de acuerdo con los legítimos intereses de los patronos.

4) Alcanzar los mismos propósitos, eliminando la discriminación en razón del sexo, de conformidad con la cláusula de Igual Protección de la Enmienda XIV constitucional, y

5) Promover la igualdad de oportunidades en el empleo para mujeres y hombres, de acuerdo a la cláusula anteriormente citada.

Para tener derecho a la licencia familiar o médica, el solicitante debe haber estado empleado, por lo menos, durante los 12 meses anteriores, o bien, tener no menos de 1 250 horas al servicio del empleador en los 12 meses anteriores (parágrafo 2612a.). Debe, asimismo, estar dentro de los supuestos enunciados previamente para ser sujeto "elegible".

La licencia por maternidad tendrá una duración de 12 semanas y la empleada disfrutará de idéntico pago y beneficios. En esta licencia se tiene que dar aviso al empleador con 30 días de anticipación a la fecha de inicio de la licencia a menos que el alumbramiento se prevea en un término menor.

Al término de la licencia, la madre trabajadora tiene derecho a ser reinstalada en su puesto o en un puesto equivalente con idénticos beneficios, pago y demás condiciones de trabajo.

Durante todo el tiempo de la licencia, el empleador debe mantener vigente la cobertura del seguro a favor de la empleada dentro de algún plan colectivo de salud -"Group Health Plan"- en el nivel y condiciones de cobertura que se hubieran proporcionado si la empleada hubiera seguido laborando.

Si la trabajadora no regresa al empleo al término de la licencia por cualquier razón -excepto por motivos de salud o de fuerza mayor- el patrono podrá reclamar y recuperar lo que hubiera pagado por el mantenimiento de la cobertura del seguro de salud.

El Título 42 de la NLRA, en Acta del 5 de julio de 1935, reformada en 1959 por la Labor Management Reporting and Disclosure Act, establece los derechos civiles en relación a la salud pública y al bienestar. El Capítulo 21, Subcapítulo VI, del Título mencionado, contiene las normas sobre la igualdad de oportunidades en el empleo.

Dentro de las disposiciones contenidas en el citado Capítulo destaca la que prohíbe cualquier acto discriminatorio en contra de las personas que trabajan por motivos de religión o de sexo.

El término "religión" abarca todos los aspectos de la observancia y práctica religiosas. Cualquier situación en la que por estos motivos se lesionen los derechos del trabajador, es ilícita, a menos que el empleador demuestre que, razonablemente es imposible el acomodo, dentro de la empresa, del empleado de cierta religión sin que se altere la marcha de su negocio. (179)

El concepto "en razón del sexo" o "en base al sexo" incluye los casos de embarazo, alumbramiento y las condiciones médicas relacionadas con estas situaciones. Las mujeres que se encuentren en alguno de estos supuestos deberán ser tratadas en condiciones de igualdad en relación a los demás empleados, para todos los propósitos referentes al trabajo. Asimismo, tienen derecho a recibir los beneficios derivados de los programas de asistencia que se reconocen a las personas inhabilitadas para trabajar, sin que pueda interpretarse la disposición en sentido diverso.

No se obligará al empleador a cubrir los beneficios del seguro de salud en caso de aborto, salvo cuando la vida de la madre pueda verse en peligro, de llevarse a término el embarazo o hayan surgido complicaciones médicas a causa del aborto. Cuando existen acuerdos contractuales entre el patrono y las organizaciones laborales para proporcionar beneficios u otras ventajas en casos de aborto, nada dispensará al empleador de su cumplimiento. (180)

La Orden Ejecutiva N° 11246, de septiembre de 1965, adicionada en 1967, 1969 y 1978, afirma el principio de igualdad de oportunidades en el empleo dentro del ámbito federal.

Así, el Presidente de los Estados Unidos decreta:

"... todas las agencias gubernamentales observarán las siguientes provisiones:

"Durante la ejecución de este contrato, el contratista conviene lo siguiente:

"1) El contratante no discriminará a ningún empleado o aspirante al empleo en razón de raza, color, religión, sexo o nacionalidad. El contratista deberá tomar acciones tendientes a

garantizar que los aspirantes sean contratados y los empleados tratados en el trabajo sin consideraciones respecto a su raza, color, religión, sexo o nacionalidad. Su injerencia incluye y no se limita a los aspectos de contratación, promoción, cambio o traslado; reclutamiento; despido o terminación; niveles de pago u otras formas de remuneración; y selección para entrenamiento incluyendo el aprendizaje. El contratante acuerda colocar, en lugares adecuados y accesibles a los empleados y aspirantes al empleo, avisos sobre los requerimientos exigidos por la oficina contratadora del gobierno, acordes con la cláusula de no discriminación."

El intermediario contratista avisará a cada sindicato o representación de trabajadores con la que tenga acuerdos de contratación colectiva u otro convenio, avisos a ser cumplimentados por la agencia contratadora gubernamental sobre los compromisos que hubiere contraído en relación a la observancia de la Orden Ejecutiva sobre la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el contratista facilitará la información y reportes que le sean pedidos, de acuerdo a la Orden Ejecutiva de referencia y a la regulaciones y normas de la Secretaría del Trabajo -Secretary of Labor-. Además, permitirá el acceso a sus libros, estadísticas y cuentas, a la propia agencia contratadora y a la misma Secretaría del Trabajo, para fines de investigación sobre el cumplimiento de tales disposiciones. Cuando éstas no sean observadas, el contrato puede ser cancelado o suspendido total o parcialmente y el contratista puede ser declarado inelegible para futuros tratos gubernamentales. (181)

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, fue creada mediante la Orden Ejecutiva N° 11478 del 8 de agosto de 1969 -reformada en 1971 y 1978-, con el objeto de atender a la efectividad de las normas establecidas a favor de los aspirantes y empleados del Gobierno Federal.

También fue decretada la fundación del Comité Nacional de Asesoría para las Mujeres, en Orden Ejecutiva N° 12050 del 4 de abril de 1978 y adicionada en 1979, para promover la plena igualdad de la mujer en los Estados Unidos en atención a las Recomendaciones de la Conferencia Nacional de la Mujer de 1977 a fin de que fueran incluidas en los programas y políticas del Gobierno Federal. En 1979, el Presidente James Carter expide la Orden Ejecutiva N° 12135 que instituye el Comité Consultivo Nacional para las Mujeres, en sustitución del anterior. El nuevo Comité se integra por no más de 30 miembros, presididos por una persona designada por el Ejecutivo. El objetivo principal de la organización es la realización de los estudios sobre la condición social femenina y promover las iniciativas de ley necesarias para la promoción de la plena igualdad de la mujer en los Estados Unidos. El Comité tiene la obligación de elaborar un reporte anual respecto de sus actividades y propuestas para presentarlos ante el Presidente y el Congreso.

El Acta sobre la Igualdad de Remuneración -Equal Pay Act- contenida en la Sección 206 del Título 29 relativo al trabajo, queda reafirmada en el Título 42 cuando reitera la prohibición de la discriminación en cuanto al sueldo o salario por motivos de sexo.

El propósito legislativo del subcapítulo sobre la igualdad de oportunidades en el empleo es el de proteger a los empleados

contra cualquier acto que implique un tratamiento desigual por motivos de raza, color, religión, sexo o nacionalidad. Por lo tanto, ninguna decisión respecto a cualquier asunto del trabajo puede ser adoptada cuando tome en consideración estas características. (182)

En el mismo Título 42 se contemplan las situaciones de embarazo y de maternidad -Sección 315, Capítulo 21, Subcapítulo VI-. Se estipula que el despido de una empleada por causa de embarazo es una grave violación al principio de no discriminación y contrario al principio de igualdad de oportunidades previsto en el Capítulo de referencia. (183)

En caso de maternidad, una vez terminado el período de la licencia correspondiente, la empleada debe ser reinstalada en el trabajo.

En el Acta sobre la Discriminación por Embarazo -Pregnancy Discrimination Act (PDA)- de 1978, se considera que la discriminación por causa de embarazo constituye, de hecho, una discriminación debida al sexo. La discriminación "en base al sexo" está prohibida por lo que los empleadores utilizaban este argumento para no conceder beneficios especiales a las empleadas que se encontraban en período de gestación. La expedición del Acta en comento precisó que las mujeres trabajadoras embarazadas, que den a luz o que se encuentren afectadas por problemas de salud por alguna de estas causas, deben considerarse como empleadas con incapacidad temporal, es decir, como empleados inhabilitados para trabajar por causas médicas.

El tratamiento del embarazo y la maternidad como inhabilitación laboral común, aun cuando implicó mayores beneficios para la madre trabajadora, colocó a las mujeres en una posición de

desventaja dentro del mercado laboral al acentuarse la renuencia de los empresarios para su contratación.

Del análisis de las disposiciones relativas al trabajo en el derecho de los Estados Unidos, puede afirmarse que en este país, a diferencia de otras naciones industrializadas, la extensión y el tipo de beneficios a que tienen derecho los trabajadores se encuentran determinados por los empleadores. La Seguridad Social para los ancianos e incapacitados permanentes es el único sistema nacional completo.

El Gobierno, a través de incentivos fiscales, incita a los patrones a proveer mayores beneficios para los empleados, sea individualmente o mediante las negociaciones colectivas con las organizaciones laborales.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (149) cfr. La situación de la mujer en China. Oficina de Información del Consejo de Estado de la República Popular China. Junio de 1994, Bieijing.
- (150) cfr. La mujer en China. 1ª edic. Edit. Nueva Estrella. Bieijing, Rep. Pop. China. 1990 p.3
- (151) Ibidem, p.9
- (152) La mujer en China, op. cit. pp.10-11
- (153) La mujer en China, op. cit. pp.11-12
- (154) cfr. QIZAD, Huang. "Commenta on the law on the Protection of Women's Rights and Interests of the People's Republic of China". Rev. Nº 7, July, 1992, Beijing, China.
- (155) La situación de la mujer en China, op. cit. p.13
- (156) Protección de los derechos e intereses de la mujer. Editorial Nueva Estrella, Beijing, Rep. Pop. China, 1993, pp.23-24
- (157) La situación de la mujer en China. op. cit. Beijing, China. p.19
- (158) Aspectos de la Vida Social. 1ª edic. Ediciones en Lenguas Extranjeras, Beijing, 1985 p.274
- (159) La mujer en China. op. cit. p.18
- (160) Ibidem, p.20
- (161) Beijing saluda al IV Congreso Mundial de la Mujer de la ONU. Comisión de Propaganda y Movilización del Comité Organizador de China del IV Congreso Mundial de la Mujer. Edit. Nueva Estrella. Beijing, 1994. p.23

- (162) Beijing saluda al IV Congreso Mundial de la Mujer de la ONU.
op. cit. pp.10-11
- (163) cfr. la Mujer en Francia. Hechos y cifras. Boletín Nº 10,
Julio, 1991. Embajada de Francia en México.
- (164) cfr. ARTINIAN, Arianne y BOCCARA, Laurence. Femmes au travail.
Nº edit. 8931, Colección Hatier, maury imprimeur S.A. París, 1992
p.29
- (165) cfr. MOREAU, Marie-Ange. Travail de nuit des femmes.
Observations sur l'arret de la CJCE du 25 juillet 1991, en Droit
Social, Rev. Nº 2, fevier 1992, Edit. Techniques et Economiques,
Paris. pp.174-185
- (166) MITCHELL, Juliet. La Condición de la Mujer. 2ª edic., Edit. A
Pleno Sol, Extemporáneos, México, 1971 p.22
- (167) cfr. TAEUBER, Cynthia. Statistical Handbook on Women in
America., s.n.e., The Oryx Press, Phoenix, Arizona., 1991 pp.1-2
- (168) Ibidem.
- (169) Work and Family Responsibilities: Achieving a Balance. The Ford
Foundation, New York, N.Y. 1989 p.11
- (170) cfr. TAEUBER, Cynthia, op. cit. pp.64-65
- (171) CORWIN, Edward S. La Constitución Norteamericana y su actual
significado., s.n.e. Edit. Gullermo Kraft Ltda. Buenos Aires, 1942
p.218
- (172) WILSON, Woodrow, cit. por CORWIN, Edward S. op. cit. p.4
- (173) BOECHAT RODRIGUEZ, Leda. La Suprema Corte y el Derecho
Constitucional Norteamericanos., 1ª eidc. Edit. Fontamara, S.A. de
C.V., México, 1965 p.140
- (174) Ibidem, p.199

- (175) Annals of Congress, Vol. I, 1er. Congr., 1ª y 2ª leg. p.419
cit. por EVANS HUGHES, Charles. La Suprema Corte de Estados Unidos,
1ª edic., F.C.E., México, 1946 p.152
- (176) Allegeyer v. Louisiana (1897), 165, U.S. 578, 589
- (177) Pub. L. 102-530, parágrafo 10, Oct. 27, 1992, 106 stat. 3468
- (178) Pub. L. 103-3, feb. 5, 1993, 107 stat. 6
- (179) Title 42, Chapter 21, Subchapter Vi, parágrafo 2 000 c. USCA.
- (189) Ibidem.
- (181) cfr. Title 42, Chapter 21, Subchapter VI, sec. 202 (1) (2) (3)
(4) (5) (6) USCA.
- (182) Gilbert v. General Electric. Co., C.A. Mo. 1975
- (183) Holthaus v. Compton and Sons, Inc., C.A. Mo. 1975

CONCLUSIONES

Los estudios e investigaciones sobre la mujer, a través del tiempo, han sido variados y numerosos. Trabajos más o menos serios, en su mayoría escritos por varones, han tomado como enfoque las distintas facetas de su compleja personalidad.

La inquietud y fascinación que el "misterio femenino" despierta, han dado lugar a mitos y teorías que tratan de descubrir en su esencia, naturaleza y pensamiento, mas las conclusiones formuladas no escapan a la influencia ejercida por el entorno cultural dentro del cual se desarrollan.

No es extraño, entonces, que dentro de un sistema patriarcal, extendido en tiempo y espacio, el concepto sobre la mujer no sea del todo cierto y favorable. En la mayoría de las sociedades estructuradas bajo este esquema, la discriminación y subordinación femeninas, son rasgos característicos cuyos efectos permean las distintas esferas en las que la mujer se desenvuelve.

La diversidad física y psicológica de ambos sexos ha sido interpretada en el sentido de una supuesta inferioridad de la mujer respecto a su congénere masculino sin considerar que tales diferencias son el complemento recíproco que, en conjunto, conforman la unidad armónica de la especie humana.

Las pruebas científicas y empíricas realizadas respecto a las distinciones existentes entre hombres y mujeres han echado por tierra la pretendida superioridad masculina.

II

En el ser humano coexisten ambos sexos y su determinación como "hombre" o como "mujer" se encuentra supeditado al factor hormonal, incipiente pero ya resuelto, desde antes del nacimiento.

Es evidente que hombres y mujeres no son idénticos. Su disimilitud comienza en el aspecto físico y se puntualiza en el psicológico. Ambos factores, en ocasiones, no concuerdan y dan origen a individuos que, desde el punto de vista corporal, pertenecen a un sexo mas cuyo discernimiento y conducta se dice son "propios" del otro.

Si bien la apariencia física es evidente por sí misma y está determinada por los cromosomas, las ideas e inclinaciones pueden no tener una causa genética sino cultural: se espera que "unos" y "otras" se comporten de cierta manera conforme a los cánones establecidos por la sociedad. Sin embargo, el fundamento que legitima la asignación de los comportamientos específicos para cada género no quede muy claro.

La no identidad no supone la prevalencia de un sexo sobre el otro.

El fenómeno biológico de la maternidad, esencial para la continuidad de la especie, encomendado por la naturaleza al sexo femenino, ha sido exaltado como el objetivo vital por excelencia de la mujer, al mismo tiempo que es el pretexto invocado para asignarle, de modo exclusivo, las funciones inherentes a la conservación y cuidado del hogar y de los hijos.

III

Es innegable que el ser humano requiere necesariamente, durante las etapas tempranas de su existencia, de la atención y solicitud maternas pero es injusto limitar la actividad femenina a esa sola tarea por noble y elevada que sea.

El hogar y la familia son de suma importancia pero constituyen medios para alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad de hombres y mujeres que se logra, también, con la comprensión y dominio del mundo que los rodea y cuyo devenir corresponde, por derecho, a unos y otras en su calidad de integrantes y partícipes activos del grupo social.

La exclusión de la mujer de las actividades ajenas a las domésticas ha propiciado, no sólo la idea de su inferioridad sino, asimismo, su virtual subordinación al varón.

La inducción y aceptación sociales de las pautas de conducta "femenina" -que preconizan la total realización de la mujer a través del hogar y la familia-, aunadas a su falta de conocimiento y no injerencia en otras áreas del quehacer humano, la han mantenido marginada del desarrollo social y, en múltiples ocasiones, sometida a rígidos y duros tratamientos contrarios a su dignidad.

Devaluada como persona y, al mismo tiempo, ensalzada por un "modelo ideal" difícilmente ajustado a la realidad, la presencia de la mujer ha pasado casi desapercibida en el transcurso histórico de la sociedad.

IV

Las escasas excepciones al arquetipo femenino tradicional han sido, precisamente, las mujeres que han impreso su huella en el acontecer social pero, para la mayoría, la sujeción a la voluntad y autoridad masculinas fue, y sigue siendo en algunas sociedades, el destino común.

Los fenómenos sociales de los siglos XIX y XX -Revolución Industrial, Guerras Mundiales y crisis económicas- conmovieron las estructuras sociopolíticas en las que se apoyaba la anquilosada sociedad patriarcal y propiciaron el despertar de las conciencias femeninas.

Las mujeres, paulatina y progresivamente, hicieron irrupción en las aulas, penetraron en el mercado de trabajo e iniciaron la lucha por el reconocimiento de sus derechos civiles y políticos. Su incursión dentro del exclusivo "mundo masculino" derrumbó los prejuicios y tabúes, uno a uno, y puso de manifiesto su capacidad y aptitudes para contribuir al progreso social.

El desarrollo económico moderno, basado en la doctrina liberal que proclama a la libertad de empresa como el medio idóneo para garantizar la prosperidad humana, ha evolucionado inversamente. No obstante los avances científicos y tecnológicos aplicados a la producción, el hombre se ha visto inmerso en una estructura económica injusta que, en vez de redimirlo, lo ha enajenado.

La acumulación del capital en unas cuantas manos, la ampliación de los mercados, la inducción al consumo desbordado y el aumento exorbitante de la población económicamente activa que reclama empleo, han sido fenómenos provocados por un sistema productivo ineficiente que se traduce en escasez de artículos de primera necesidad, bajos ingresos, precarias condiciones de trabajo y desocupación.

Bajo estas circunstancias, en la época actual, el concurso de la mujer dentro del mundo de la producción se ha mostrado indispensable. Incorporada en forma masiva a la actividad laboral enfrenta condiciones de trabajo todavía más desfavorables que las impuestas al trabajador masculino.

La situación social y laboral de la mujer trabajadora en México, lo mismo que en gran número de países, no es más que el reflejo de su condición de género y varía de un grupo social a otro de acuerdo al grado de progreso alcanzado en cada uno de ellos. Sin embargo, en todos los casos se advierten dos rasgos constantes: la desigualdad de trato a que son sometidas respecto al otorgado a sus colegas varones, y la intensa carga de trabajo que soportan derivada del cumplimiento de sus obligaciones domésticas -que todavía les son adjudicadas de manera exclusiva- y de la actividad laboral que desarrollan dentro de la economía formal, lo que significa una doble jornada de trabajo.

La participación laboral femenina en México abarca un espectro muy amplio y se proyecta a todos los sectores de la

VI

producción: el campo, la industria, el comercio y los servicios, el sector informal de la economía y el hogar.

Desde el punto de vista cuantitativo, es notable la actividad laboral de la mujer dentro del sector comercio y de servicios, seguida por su desempeño en la rama industrial, especialmente dentro de giros tradicionalmente considerados como "femeninos", como el textil y el de la confección de ropa -en tareas que requieren mayor habilidad manual que conocimientos técnicos-, y finalmente, dentro del sector agropecuario.

No obstante su valiosa contribución a la economía nacional, la actitud discriminatoria hacia la mujer trabajadora se hace patente de diversas maneras: renuencia empresarial a su contratación, ubicación en puestos y categorías inferiores, promoción y capacitación nulas y salarios menores que los percibidos por los hombres. Todo ello entraña una segregación ocupacional.

La desigualdad laboral que padece la trabajadora tiene su origen, principalmente, en la función reproductora propia del sexo femenino. El embarazo y la maternidad se erigen como obstáculos para su contratación o desempeño en razón de las limitaciones legales establecidas en vista a la protección de su salud y la del producto de la concepción.

Las normas protectoras de la madre trabajadora tienen un doble y opuesto efecto: por una parte, benefician a la mujer embarazada que labora; por otra, dificultan la contratación femenina ya que se considera que la incapacidad generada por la maternidad

VII

entorpece el ritmo de trabajo de la empresa y causa gastos adicionales al empleador. Estas razones han llevado a numerosas empresas a exigir la "prueba de no embarazo" a las aspirantes al empleo, requisito arbitrario e ilegal pues constituye una intromisión indebida en la vida privada de las personas y una violación flagrante al principio de igualdad consignado en las leyes.

La erradicación de la discriminación en todas sus formas ha sido meta propuesta por numerosas instituciones y organizaciones en los distintos países, entre los que se encuentra México. Los convenios internacionales celebrados al respecto han determinado la expedición de las disposiciones legales correspondientes con el fin de garantizar la igualdad de todas las personas ante la ley.

México ha sido un país altamente comprometido en esta lucha. Así lo demuestra su participación en los diferentes foros y congresos y la suscripción de convenios y declaraciones internacionales con este objeto.

A partir de la celebración del Año Internacional de la Mujer, realizado en la Ciudad de México en 1975, los diferentes ordenamientos legales fueron adecuados a las resoluciones adoptadas en el evento para eliminar la discriminación femenina en todas sus formas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Población, la Ley de Nacionalidad, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Código Civil para el Distrito Federal en Materia

VIII

Común y para toda la República en Materia Federal, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Código de Comercio fueron adicionados o reformados de conformidad con el principio de igualdad.

Puede afirmarse que, jurídicamente, el principio de igualdad se encuentra debidamente formulado en la legislación mexicana. Mas la sola declaración de derechos no basta para transformar las conciencias profundamente cinceladas por la tradición cultural. Es necesario para ello, la implementación de políticas paralelas y de acciones concretas de apoyo a la mujer, especialmente a la que trabaja, que hagan del principio de igualdad una realidad efectiva.

En esta tarea, es necesario subrayar el importante papel que la mujer debe desempeñar, tanto en su función como socializadora y reproductora de las pautas sociales en las nuevas conciencias -que habrá de adecuar a la justa concepción de su identidad de género- así como mediante una firme actitud de superación personal que reafirme la jerarquía que como ser humano e integrante activo del grupo social le corresponde.

Un resumen sobre la condición social y jurídica de la mujer trabajadora en México permite proponer algunas medidas "de facto" y "de jure" que constituyen vías efectivas para el real cumplimiento del principio de igualdad a su favor, y son las siguientes:

IX

1. Implementar campañas de información y difusión, por parte de las instituciones y organizaciones sociales públicas y privadas, respecto a la necesidad de modificar los tradicionales roles participativos de hombres y mujeres, bajo una nueva perspectiva de colaboración conjunta en la ejecución de las tareas sociales, inclusive las relativas al ámbito doméstico.

2. Promover y difundir la legislación igualitaria en relación a los derechos y perspectivas sociales de las mujeres a través de pláticas, conferencias y publicaciones especiales de las dependencias de la Administración Pública y de las organizaciones no gubernamentales (ONG) involucradas.

3. Modificar los esquemas aplicados por las instituciones y organizaciones sociales de todo tipo, que se basen en estereotipos y prejuicios sexistas, a fin de que sean adecuados al principio de igualdad de las personas.

4. Garantizar el disfrute de una educación igualitaria mediante la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes y programas de estudio de escuelas, institutos y universidades para capacitar de la misma manera a estudiantes de ambos sexos en las distintas actividades laborales y en puestos de responsabilidad.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

5. Estimular la contratación femenina por parte de las empresas a través de estímulos fiscales, especialmente en áreas distintas a las tradicionales ocupaciones "femeninas".

6. Eliminar todo tipo de conductas o actos que reflejen una imagen sexuada de la mujer en las empresas por medio de mecanismos de prevención y sanción idóneos, contenidos en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

7. Instituir la constitución de un Fondo tripartita -integrado con las aportaciones del Estado y de las organizaciones sindicales obreras y patronales- administrado por una institución fiduciaria, para cubrir las erogaciones de interinatos originados por ausencias laborales por embarazo y maternidad.

8. Promover el incremento del número de mujeres en puestos directivos dentro de empresas e instituciones públicas y privadas, con base en concursos de selección por aptitudes y capacidad en los que se encuentre representada, dentro del jurado calificador, una organización femenina registrada y la autoridad del Trabajo. Esta medida podría convenirse por las organizaciones sindicales obreras y los empresarios en los contratos colectivos, proporcionalmente al número de personal femenino existente.

9. Incrementar los servicios de atención a menores -niños y niñas de 45 días de nacidos a 5 años, hijos de trabajadores- como guarderías, comedores infantiles y centros escolares con horarios entre las 7 y las 19 horas, acordes con la actividad laboral.

10. Instituir legalmente la asignación equilibrada de las cargas domésticas y familiares entre los integrantes -hombres y mujeres- de la familia. Para ello se propone:

a) Adicionar el artículo 164 del Código Civil del D.F. con un párrafo que haga mención expresa respecto a la obligación de ambos cónyuges para colaborar en la realización de las tareas domésticas necesarias para el mantenimiento del hogar y la atención de los hijos, fijadas de común acuerdo y en forma proporcional a la actividad laboral desarrollada por cada uno.

b) Adicionar el artículo 168 del Código Civil del Distrito Federal con un párrafo en el que se establezca el derecho de la mujer ama de casa que carezca de recursos propios, a disponer de un porcentaje, determinado por la propia ley, sobre el monto del ingreso familiar, que le asegure cierta independencia económica y del que pueda disponer libremente. En caso de duda, el juez familiar podría resolver.

XIII

c) Adicionar la Ley Federal del Trabajo con disposiciones relativas a la licencia o permiso parental, sin goce de sueldo y por un término de 6 meses, para ambos cónyuges o uno de ellos, para atender las responsabilidades derivadas de la educación y cuidado de los hijos, cuando sea necesario.

11. Crear la Procuraduría Laboral de la Mujer como órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con facultades para conocer, asesorar, orientar y canalizar a las autoridades competentes, las infracciones a las disposiciones legales relativas al principio de igualdad de las personas por actos discriminatorios en base al sexo, con motivo o por causa de la prestación de servicios, realizados en contra de las mujeres en las distintas esferas de la actividad laboral, así como cualquier otro asunto que afecte el desempeño de la mujer trabajadora en México.

Finalmente, una vez más debe remarcarse la necesaria participación de la propia mujer en la consecución del reconocimiento de su dignidad y jerarquía mediante la toma de conciencia, reflejada en sus actos, de la importancia de su papel social y de la lucha por el cumplimiento efectivo de sus derechos.

El reconocimiento de la propia personalidad no se solicita, se conquista y se impone.

LIC. AMPARO FERNANDEZ SANCHEZ.

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA SALLES, Vania. Mujer y grupo doméstico campesino: notas de trabajo, en Las mujeres en el campo. Inst. de Investigaciones Sociológicas de la Universidad Benito Juárez de Oaxaca, México. 1988
- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, T.III. Edit. Heliasta. B. Aires. 1972
- ALONSO HERRERO, José Antonio. Mujeres, maquiladoras y microindustria doméstica. 1ª edic. Edit. Fontamara S.A. México. 1991
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Social y los derechos sociales mexicanos. Edit. Porrúa, S.A. México. 1982
- ARAMONI, Aniceto. La guerra de los sexos. Ciclo de Conferencias. s.n.e. Instituto Mexicano de Psicoanálisis, A.C. México s/f.
- ARNAIZ AMIGO, Aurora. Feminismo y política, en Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional. 1ª edic. UNAM, México. 1989
- ARIZPE, Lourdes et alt. Las políticas del desarrollo agrario y su impacto sobre la mujer campesina, en Las mujeres en el campo. 1ª edic. Memoria de la Primera Reunión Nacional de Investigación sobre mujeres campesinas en México. 1988
- ARIZPE, Lourdes. La mujer en el desarrollo de México y de América Latina. s.n.e. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. UNAM. México. 1989
- ARTINIAN, Arianne y BOCCARA, Laurence. Femmes au travail. Nª edit. 8931, Collec. Hatier. Maury Imprimeur S.A. Paris. 1992
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. 1ª edic. Edit. Porrúa, S.A. de C.V. México. 1987
- BASAGLIA, F. Mujer y sociedad. Universidad Autónoma de Puebla. México. 1983
- BEAUVOIR, Simone de. El segundo sexo. T.I. Los hechos y los mitos. 1ª edic. Siglo XX, Alianza Editorial Mexicana. México. 1989
- BOECHAT RODRIGUEZ, Leda. La Suprema Corte y el Derecho Constitucional norteamericano. 1ª edic. Edit. Formaca S.A. de C.V. México. 1965
- BOJORQUEZ, Juan de Dios. Crónica del Constituyente. s.n.e. México. 1967
- CALDERON SALAZAR, Jorge A. Reforma agraria y colectivización ejidal en México. La experiencia cardenista. Universidad Autónoma de Sinaloa. México. 1990

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del trabajo Burocrático. 2ª edic. Edit. PACSA, S.A. de C.V. México, D.F. 1988

CASTRO, Juventino V. Ensayos Constitucionales. s.n.e. Textos Universitarios, S.A. México. 1977

CAVALIERE, R. y DUSART, A. Droit du Travail. Edit. 6629. Edit. Foucher. Paris. 1993

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. 1ª edic. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1971

CORWIN, Edward S. La Constitución Norteamericana y su actual significado. s.n.e. Edit. Gullermo Kraft Ltda. Buenos Aires. 1942

CHANEY, Elsa M. Supremadme. La mujer dentro de la política en América Latina. 1ª edic. F.C.E. México. 1983

CHABAUD, Jackeline. Educación y promoción de la mujer. 1ª edic. SEP/Setentas. México. 1975

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 2ª edic. Edit. Porrúa S.A. México. 1988

DE BARBIERI, Teresita. Mujer y vida cotidiana. 1ª edic. SEP/80 F.C.E. México. 1984

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5ª edic. Edit. Porrúa S.A. México. 1978

DE OLIVEIRA, Orlandina et. alt. Trabajo, poder y sexualidad. 1ª edic. El Colegio de México. México. 1991

DIAZ GUERRERO, Rogelio. Estudios de Psicología del mexicano. 1ª edic. Edit. Trillas, S.A. México. 1979

ENGELS, Federico. El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado. 8ª edic. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México. 1988

EVANS HUGHES, Charles. La Suprema Corte de Estados Unidos. 1ª edic. F.C.E. México. 1946

GALEANA, Patricia et alt. La condición de la mujer mexicana. T.I. 1ª edic. UNAM y Gobierno del estado de Puebla. México. 1992

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social integral. 1ª edic. Textos Universitarios. UNAM. México. 1973

GONZALVO, Pilar. La educación de la mujer en la Nueva España. 1ª edic. SEP Cultura. Edic. El Caballito. México. 1985

GRUBERG, Martín. Women in american politics assessment and source book. s.n.e. Academie Press Oshkosh, Wis. 1968

- HENESTROSA DE WEBSTER, Cibeles. Juchitán, un pueblo singular. s.n.e. Edic. Alcaraván. México. 1985
- JANEWAY, Elizabeth. El lugar de la mujer en el mundo del hombre. 1ª edic. Edic. Contemporáneos. México. 1973
- KOLONTAY, Alejandra. La mujer nueva y la moral sexual. s.n.e. Juan Pablos Editor. Edit. Claridad. México. 1972
- LEON, Magdalena et alt. La mujer y la política agraria en América Latina. 1ª edic. Siglo XXI. Bogotá, Col. 1986
- LYON-CAEN, Gerard y PELISIER, Jean. Droit du Travail. 16ª edic. Edit. Dalloz. Paris. 1992
- MATTELART, Armand y Michele. La problemática de la población latinoamericana. 1ª edic. Premiá, Editores de Libros, S.A. México. 1982
- MASSINI, Carlos Ignacio. El Derecho, los derechos humanos y el valor del Derecho. s.n.e. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1987
- MILLET, Kate. Sexual politics. s.n.e. Doubleday Inc. N. York. 1970
- MITCHELL, Juliet. La condición de la mujer. 2ª edic. Colección A Pleno Sol. Extemporáneos. México. 1985
- MORALES S., Hugo y TENA S., Rafael. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. s.n.e. Edit. PAC, S.A. de C.V. México, D.F. 1988
- NARANJO, Carmen. Mitos culturales de la mujer, en La mujer y la cultura. Antología. 1ª edic. Edit. SEP/Setentas. México. 1981
- NORIEGA CANTU, Alfonso. Los derechos sociales, creación de la Revolución de 1910 y de la Constitución de 1917. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1988
- OAKLEY, Ann. La mujer discriminada. Biología y sociedad. s.n.e. Edit. Debate. Madrid. 1977
- ORTIZ P., Irene et alt. Así es pues. Trabajadoras domésticas en Cuernavaca. 1ª edic. Colectivo Atabal. México. 1991
- PECES-BARBA, Gregorio. Derechos fundamentales. I. Teoría general. s.n.e. Biblioteca Universitaria Guadiana. Madrid. 1973
- PIÑA OLAYA, Mariano y KURZYN, Patricia. Las condiciones laborales para la mujer trabajadora. s.n.e. Edic. particular. México. 1975
- RAMIREZ, Santiago. El mexicano. Psicología de sus motivaciones. 1ª edic. Edit. Grijalbo, S.A. México. 1979
- RANDALL, Margaret. Las mujeres. 10ª edic. Siglo XXI. México. 1989

REED, Evelyn. La evolución de la mujer: del clan matriarcal a la familia patriarcal. 1ª edic. Edit. Fontamara, S.A. México. 1987

ROBLEDO SANTIAGO, Edgar. Epistolario de la Seguridad Social. 1ª edic. Imprenta Arana S.C.L. México. 1976

RODRIGUEZ, María de Jesús. La condición de la mujer en la sociedad prehispánica, en Seminario sobre la participación de la mujer en la vida nacional. 1ª edic. UNAM. México. 1989

SMITH, James Frank et. alt. Derecho Constitucional Comparado. México-Estados Unidos. T.I. 1ª edic. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1990

SOUSTELLE, Jacques. La vida cotidiana de los aztecas. s.n.e. F.C.E. México. 1956

SUAREZ GAONA, Enrique. Ley Federal del Trabajo de 1931: contexto histórico, en Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. s.n.e. Sec. del Trabajo y Previsión Social. México. 1981

TAEUBER, Cynthia. Statistical Handbook on Women in America. s.n.e. The Oryx Press, Phoenix, Arizona. 1991

TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo I. Derecho de la Seguridad Social. s.n.e. Edit. PAC, S.A. de C.V. México D.F. 1990

TRISTAN, Flora et. alt. Género en el desarrollo. T.I. s.n.e. Edic. Entre Mujeres. Lima, Perú. 1991

WEINSSTEIN, N. Psychology constructs the female. Female psychology: the emergyng self. s.n.e. Palo Alto, Calif. 1971

HEMEROGRAFIA

BARAJAS, Rocío et. alt. Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación. Documentos de Trabajo. N° 22. Fundación Friedrich Ebert. México. 1989

BARREDA, Horacio. Influencia de la educación sobre la naturaleza de la mujer. Revista Positiva. V. IX, México. 1909

BRASDEFER, Gloria. Mujer y política, en La elección de las mujeres: propuesta legislativa. Sara Lovera (comp) Fundación Friedrich Ebert. México. 1992

BROWN, Flor et. alt. Nuevas tecnologías en la industria maquiladora de exportación. Revista de Comercio Exterior. Vol. 39, N° 3 marzo. México. 1989

CERVANTES CAMPOS, Pedro. El artículo 123 constitucional en 1979, en Antecedentes y evolución del Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo. Primera parte. Serie: Conferencias, N° 5. Foro Laboral. Edit. Popular de los trabajadores. México. 1981

- CONAPO. Igualdad de la mujer. Sec. de Gobernación. México. 1975
- CONAPO. Los derechos de la mujer. Sec. de Gobernación. México. 1975
- COQ, Guy. La gran mentira de la educación para todos. Educación en el mundo. Parte II. Diario La Jornada. World Media, México. 7 de julio de 1993
- FERNANDEZ PONCELA, Anna M. Una lacra mundial. La violencia contra la mujer. Revista FEM. Año 17, Nº 125. México. Julio de 1993
- FRANCIA. Hechos y cifras. La mujer en Francia. Bol. Nº 10. Embajada de Francia. Julio de 1991
- GARCIA, Brígida et. alt. El trabajo femenino en la década de crisis. Diario Excélsior. Suplemento Ideas. Año LXXVI, V.I. México. 12 de febrero de 1993
- INEGI. Estados Unidos Mexicanos. Perfil Sociodemográfico. XI Censo de Población y Vivienda. 1990
- KRISHE, Pablo. El enigma del matriarcado. Revista de Occidente. Madrid. 1930
- LAGARDE, Marcela. Enemistad y Sororidad: hacia una nueva cultura femenina. Memoria. V. IV. Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista. sept-oct. México. 1989
- MORALES, Liliana. La mujer en la educación superior en México. Universidad Futura. AUM-A. V.I. México. nov. 1988-feb. 1989
- MOREAU, Marie-Ange. Travail de nuit des femmes. Observatios sur l'arret du CJCE du 25 juillet 1991, en Droit Social, Revue Nº 2, fevrier 1992. Edit. Techniques et Economiques. Paris.
- OIT. La lucha contra la discriminación en el trabajo. Manual de Educación Obrera. s.n.e. Imp. "Courier de Geneve", Ginebra. 1968
- ONU. Los derechos humanos y las niñas: Conferencia Mundial de Derechos Humanos. DPI-92974. nov. 1992-4M. Depto. de Información Pública de las Naciones Unidas. N. York. E.E.U.U.
- PATIÑO CAMARENA, Javier. Las formas de protección social a través de la Historia. Boletín informativo de Seguridad Social de IMSS. Vol. I. Nº 42, México. 1978
- PEDRERO, Mercedes. El valor económico de las actividades domésticas: aproximaciones metodológicas. INET. Sec. del Trabajo y Previsión Social. México. 1983
- PIÑEIRO CRUZ, Rodolfo et. alt. Algunas Características Demográficas de la Población Económicamente Activa en Tijuana. Ponencia. Coloquio sobre fuerza de trabajo femenina en México. (publicación mimeográfica) s/f.

QIZAD, Huang. Comments on the law on the Protection of Women's Rights and Interests of the People's Republic of China. Rev. Women in China. N° 7, July 1992. Beijing

TAPIA FONLLEM, Elena et. alt. Mujeres en acción sindical, mercado de trabajo y mano de obra femenina. Mujeres y políticas públicas. Documentos de Trabajo. N° 18. Fundación Friedrich Ebert. México. 1989

THE FORD FOUNDATION. Work and family responsibilities: achieving a balance. N. York. 1989

UCPEET. La previsión social en México. Cuadernos Laborales. s/n Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1988

UNAM. La naturaleza femenina. Tercer Coloquio Nacional de Filosofía. México. 1985

UNESCO. Compendium of Statistics Literacy. N° 30 Paris. 1988

ZAZUETA, César. La mujer y el mercado de trabajo en México. Sec. del Trabajo y Previsión Social. CENIET. Serie Estudios. N° 8. México. 1981

La situación de la mujer en China. Oficina de Información del Consejo de Estado de la República Popular China. Junio de 1994. Beijing

La mujer en China. 1ª edic. Edit. Nueva Estrella. Beijing. 1990

Protección de los derechos e intereses de la mujer. Edit. Nueva Estrella. Beijing. 1993

Beijing saluda al IV Congreso Mundial de la Mujer de la ONU. Comisión de Propaganda y Movilización del Comité Organizador de China del IV Congreso Mundial de la Mujer. Edit. Nueva Estrella. Beijing. 1994

Situación legal del aborto. Diario Excélsior. Primera Sección. Año LXXVII. N° 27847. Tomo III. 10 de julio de 1993

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CONSTITUCION DE ESTADOS UNIDOS.

CONSTITUCION DE FRANCIA.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

CODE DU TRAVAIL.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO.

LEY AGRARIA (1992)

LEY DE DOTACIONES Y REESTITUCIONES DE TIERRAS (1927)

LEY FEDERAL DE LA REFORMA AGRARIA (1971)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

LEY PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS E INTERESES DE LAS MUJERES DE LA REPUBLICA POPULAR CHINA.

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE ATENCION PARA EL BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL DEL ISSSTE.

UNITED STATES CODE ANNOTATED.