

733



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA IGUALDAD DE LA MUJER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADA EN DERECHO PRESENTA: OTILIA RODRIGUEZ GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIAS

A las mujeres de mi país.

A Rubén Darío mi esposo y a Isabel
mi hija, quienes son el motivo de mi
vida.

A mis padres Otilia y José con
gratitud, respeto y amor.

A mis hermanos Tere, Pera, José
Angel, Gerardo y Lupe, con cariño y
solidaridad.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesora, Lic. Leticia Domínguez Subías porque su paciencia e interés fueron una verdadera motivación para realizar este trabajo.

A la Lic. Socorro Ugalde Ramírez, por la revisión del presente trabajo.

INDICE

LA IGUALDAD DE LA MUJER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Pág.

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO 1

IGUALDAD JURIDICA, DESIGUALDAD SOCIAL Y ECONOMICA

1.1. CONCEPTO DE IGUALDAD JURIDICA	1
1.1.1. El ideal igualitario	1
1.1.2. La igualdad como principio de justicia	3
1.2. IGUALDAD JURIDICA DE LOS SEXOS	8
1.3. PRECEPTOS JURIDICOS QUE ESTABLECEN LA IGUALDAD DE LOS SEXOS EN NUESTRAS LEYES LABORALES	9
1.4. LA DESIGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER	11
1.5. SITUACION SOCIAL DE LA MUJER EN NUESTRO PAIS	15
1.6. SITUACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO	17
1.6.1. Subcultura indígena	17
1.6.2. Subcultura tradicional	19
1.6.3. Subcultura moderna	20
1.7. LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO REMUNERADO EN MEXICO	21
1.7.1. Feminización de la fuerza de trabajo en México	21
1.7.2. Discriminación ocupacional a partir de criterios de género	24

1.7.3. Desigualdad salarial	27
---------------------------------------	----

CAPITULO 2

LA LUCHA SOCIAL DE LA MUJER MEXICANA

2.1. LA LUCHA DE LA MUJER MEXICANA POR LA IGUALDAD DE DERECHOS	29
2.2. EPOCAS PREHISPANICA, COLONIAL E INDEPENDIENTE	30
2.3. PORFIRIATO, REVOLUCION Y PERIODO POSREVOLUCIONARIO	31
2.4. DERECHOS POLITICOS	35
2.4.1. Frente Unico Pro Derechos de la Mujer	37
2.4.2. Epoca cardenista	38
2.5. LA MUJER EN LA LUCHA POR LA DEMOCRACIA	41

CAPITULO 3

ORIGEN Y EVOLUCION DE LAS NORMAS QUE REGULAN EL TRABAJO DE LA MUJER EN MEXICO

3.1. ORIGEN DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE TRABAJO	47
3.2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL CONSTITUYENTE ORIGINARIO Y SU POSTERIOR EVOLUCION	48
3.3. EVOLUCION DE LA LEGISLACION SECUNDARIA	56
3.3.1. Ley de Relaciones Familiares	56
3.3.2. Código Civil de 1928	57

3.3.3. Ley Federal del Trabajo de 1931	57
3.3.3.1. Las Reformas de 1962	61
3.3.4. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970	64

CAPITULO 4

REGIMEN LEGAL ACTUAL EN MATERIA DEL TRABAJO DE LA MUJER

4.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES	68
4.1.1. Artículo 123 Apartado "A"	69
4.1.2. Artículo 123 Apartado "B"	71
4.2. DISPOSICIONES LEGALES ORDINARIAS	71
4.2.1. Ley Federal del Trabajo	72
4.2.2. Ley del Seguro Social	76
4.2.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional	79
4.2.4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	82
4.3. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS	83
4.4. CONVENIOS INTERNACIONALES	84
4.5. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL	88

CAPITULO 5

HACIA UNA MAYOR IGUALDAD DE GENERO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1. ORIGEN DE ALGUNOS PROYECTOS PARA MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	90
5.1.1. Proyecto del Partido Acción Nacional	93
5.1.2. Anteproyecto del Partido de la Revolución Democrática	96
5.2. COMENTARIOS SOBRE LAS PROPUESTAS ANTERIORES	100
5.3. NUESTRA PROPUESTA DE REFORMA	101
CONCLUSIONES	112
BIBLIOGRAFIA	119

INTRODUCCION

La cada vez mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, el compartir los problemas que la afectan en el desempeño de tales actividades, pero sobre todo, un natural interés personal por los problemas sociales del país, su planteamiento, dinámica, y posibles soluciones constituyen las motivaciones principales para la selección de este tema como tesis profesional.

El estudio de las cuestiones de género representa sin duda un punto de gran interés para quienes en la actualidad tienen preocupaciones sociales, ya que si bien se reconoce a la mujer una igualdad en el plano jurídico, e incluso en los estratos sociales más altos las mujeres llegan a competir laboralmente con los hombres, debido a la complejidad de nuestra sociedad, esa "igualdad" no es extensiva a las mujeres de todos los estratos sociales, aceptándose en forma unánime que el peldaño más bajo de la sociedad mexicana lo ocupa la mujer indígena.

El tema que hemos elegido reviste por lo demás gran importancia desde el punto de vista jurídico, ya que en el transcurso del siglo XX se observa la tendencia de la mayoría de los países del mundo a suprimir la discriminación de la mujer de sus textos legales, así como la realización de un esfuerzo por parte de la mayoría de los gobiernos por hacer más igualitaria su participación laboral. Además, los cambios que constantemente experimentan las sociedades precisan la revisión de las instituciones jurídicas, incluyendo las que atañen en forma especial a las mujeres.

El estudio de la legislación aplicable a la mujer trabajadora ha motivado además nuestro interés, porque el contenido de tales disposiciones pone de manifiesto la concepción que de ella se tenga en determinado momento, así como el avance o retroceso en el campo de la igualdad jurídica de la mujer con respecto al hombre en el aspecto laboral.

La realización del presente estudio la llevamos a cabo en cinco capítulos. En el primer capítulo hemos procedido a analizar la igualdad jurídica de los sexos, señalando su aceptación por nuestro marco normativo, en especial por nuestros preceptos laborales, pero resaltando la desigualdad social y económica que al respecto persiste en nuestro país.

En el capítulo segundo realizamos un breve bosquejo histórico sobre la lucha social que ha llevado a cabo la mujer mexicana para transformar su situación de inferioridad, la cual ha cobrado relevancia en ciertos momentos de nuestra historia, como sucedió en la época cardenista.

En el capítulo tercero abordamos el origen de las disposiciones constitucionales que regulan el trabajo de las mujeres y las modificaciones efectuadas a las mismas a partir de su adopción, analizando la consecuente evolución histórica de la legislación secundaria respectiva, con el propósito de establecer lo que puede ser un avance en el campo de la igualdad jurídica y social de la mujer.

El régimen legal actual sobre el trabajo de las mujeres, previsto en diferentes cuerpos legales debido a la dualidad de apartados del artículo 123 de la Constitución, es el contenido del capítulo cuarto de nuestro estudio. El último

capítulo lo hemos dedicado a revisar los proyectos que existen en la actualidad para modificar nuestra legislación laboral en cuanto al trabajo específicamente femenino, proponiéndose finalmente la modificación de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de propiciar el desarrollo armónico de la mujer, como trabajadora y como ser humano.

Por lo que se refiere a los métodos de investigación, utilizamos en primer término el método deductivo ya que partiendo de principios generales llegamos a principios particulares o específicos.

Utilizamos el método filosófico para demostrar la igualdad entre hombres y mujeres, ya que independientemente de sus diferencias biológicas, tienen la misma naturaleza de seres inteligentes y libres. El método antropológico fue de gran utilidad para esclarecer el origen de la desigualdad de los sexos y determinar las acciones necesarias para erradicarla.

Empleamos en nuestro estudio los métodos propios de la sociología, la economía, y la historia; el primero para explicarnos la discriminación social que aún padece la mujer, el segundo para analizar su participación en la población económicamente activa, y el último para narrar su valiente lucha por la igualdad y para conocer el origen y evolución de las normas jurídicas que regulan el trabajo femenino en nuestro país. Sin embargo, por la naturaleza misma del tema, el método que empleamos preponderantemente a lo largo de nuestro trabajo es el jurídico, mediante el análisis de nuestra legislación, las críticas o comentarios a la misma y las modificaciones que al efecto se proponen.

La técnica de investigación utilizada es la documental, para lo cual recurrimos a la consulta de diversas obras, de material hemerográfico y de fuentes directas del derecho como son los diarios de debates del poder legislativo..

Nuestro propósito es no sólo analizar diferentes aspectos de un problema complejo y lleno de interés, sino que, fundamentalmente, contribuir con nuestro análisis y nuestro espíritu a avanzar hacia una mayor equidad de género.

CAPITULO 1

IGUALDAD JURIDICA, DESIGUALDAD SOCIAL Y ECONOMICA

1.1. CONCEPTO DE IGUALDAD JURIDICA.

Al finalizar el Siglo XX es común referirse a la igualdad del género humano como un valor incuestionable, entendiéndose por ello que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos y libertades "sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición", como lo establece el Artículo 2o. de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada y proclamada por la Asamblea General de la O.N.U. el 10 de diciembre de 1948.

La igualdad en el campo del derecho puede ser considerada: a) como ideal igualitario, b) como principio de justicia.

1.1.1. El Ideal Igualitario.

La idea de igualdad de todos los hombres general y comúnmente aceptada en la actualidad, ha sido motivo de preocupación desde tiempos remotos. Su estudio corresponde al campo de la filosofía, en especial de la ética, ya que se habla de ella como un ideal, como un deber ser. Sin embargo su estudio

corresponde también a la ciencia del derecho, como un valor que debe garantizar el orden jurídico..

El ideal igualitario se desarrolla en la antigüedad en la filosofía estoica que nos habla de la igualdad de todos los hombres. Esta proviene, para los estoicos, de la naturaleza racional del hombre que le impone actuar de acuerdo a la *recta ratio*, común a todos los hombres. Es entonces la naturaleza racional del hombre lo que hace iguales a griegos, bárbaros, aristócratas, plebeyos, libres y esclavos.

Los jurisconsultos romanos hicieron suya la idea de igualdad de los estoicos basada en el derecho natural, llegando a considerar sobre esa base que además del derecho positivo existe otro derecho, más que natural, racional, que debe regir de la misma forma en todo tiempo y lugar a todos los hombres, dando lugar al *jus gentium* y al *jus honorarium*.

La idea de igualdad jurídica fue una tesis sostenida también durante la Edad Media, aceptándose en base al cristianismo la igualdad de todos los hombres, ya que éstos son iguales ante Dios. Posteriormente, bajo la influencia del jusnaturalismo racionalista, la Revolución Francesa buscó la consagración definitiva del principio de igualdad de los seres humanos mediante la Declaración de los Derechos del Ciudadano.

Es hasta el surgimiento del constitucionalismo moderno cuando podemos hablar de la igualdad no sólo como un principio sino como una institución, pues para garantizar la observancia y el respeto a tal principio se requiere de la fuerza del derecho escrito. Para el constitucionalismo moderno igualdad jurídica o

igualdad ante la ley significa que todos los hombres tienen las mismas garantías y libertades, y que todos serán juzgados por las mismas leyes generales y anteriores al hecho, y no por tribunales ni leyes especiales.

Nuestra Constitución Política vigente consagra el ideal igualitario ya que las garantías que otorga están referidas a todos los individuos, tal como lo establece en su artículo 1º.

1.1.2. La igualdad como principio de justicia.

Por otro lado, la idea de igualdad se encuentra vinculada a la idea de justicia.

Eduardo García Máynez¹ al hablar sobre los valores jurídicos, los clasifica como:

- a) Valores jurídicos fundamentales.
- b) Valores jurídicos consecutivos.
- c) Valores jurídicos instrumentales.

Valores jurídicos fundamentales serán aquellos de los que dependa todo

¹ Cfr. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 1998, pág. 439.

orden jurídico genuino a saber: la justicia, la seguridad jurídica y el bien común.

Los valores jurídicos consecutivos serán consecuencia inmediata de la armónica realización de los fundamentales, siendo los mas importantes la libertad, la igualdad y la paz social.

Los valores jurídicos instrumentales, por último, son los medios para la realización de los valores fundamentales y consecutivos, como son las garantías constitucionales y de procedimiento.

Como podemos apreciar, el citado autor sitúa a la igualdad jurídica como un valor consecutivo, es decir como una consecuencia lógica de uno de los valores fundamentales como es la justicia a cuyo estudio se encuentra siempre ligada.

Aristóteles, quien como lo indica Eduardo García Máynez² ha sido llamado el "Gran Maestro de la Justicia", distingue entre justicia universal y justicia particular. La primera implica el ejercicio de las virtudes en relación con otros hombres; es la virtud entera, la justicia universal; en este aspecto será justa la conducta de un individuo que acata todas las leyes, entendiendo como tales a cualquier clase de normas. A este concepto amplísimo contraponen Aristóteles el de justicia particular que es la del hombre que observa la igualdad. Se trata de una forma específica de la justicia en cuanto está limitada a cierta esfera o sea a la de los bienes que pueden ser divididos, y también porque implica un móvil determinado es decir la codicia o amor a la ganancia. Este concepto de justicia

² Cfr. *Idem*.

particular, o en su caso, la injusticia particular, beneficia o daña a una persona distinta del actuante en tanto que es parte de la justicia o injusticia totales.

La justicia particular puede ser, según Aristóteles, distributiva, que se refiere a la distribución de honores y cargos y de todas las cosas repartibles entre los miembros de la comunidad, y justicia rectificadora que regula lo concerniente a las relaciones interpersonales.

Conforme a la justicia distributiva es evidente el principio de que los iguales deben ser objeto de un trato igual y los desiguales de un trato diferente pero proporcionado a su desigualdad, de acuerdo a sus merecimientos.

La justicia rectificadora tiene lugar en las relaciones interpersonales voluntarias o involuntarias. En este caso lo justo consiste también en cierta igualdad, pero sería una igualdad aritmética en tanto que se refiere sólo a la distribución de los bienes o de los males sin que se relacione con los merecimientos de la persona como en el caso de la justicia distributiva. Esta justicia se presenta cuando una de las partes causa y otra sufre un daño indebido.

También puede hablarse de la justicia retributiva o igualadora que es la que exige la equivalencia económica de los bienes o servicios intercambiados o el daño sufrido.

La noción aristotélica de justicia particular es la más cercana al concepto moderno de justicia y ha servido como punto de partida a casi todas las doctrinas

posteriores.

Un concepto actual de igualdad jurídica lo encontramos desde nuestro punto de vista en la obra del maestro Luis Recasens Siches.³

Para el autor antes citado, el principio de igualdad jurídica se funda en la ética y se proyecta como condición jurídica exigida por la idea de la persona humana. Desde el punto de vista moral y filosófico-jurídico igualdad quiere decir ante todo y por encima de todo, igualdad en cuanto a la dignidad de la persona individual, y, por lo tanto igualdad en cuanto a los derechos fundamentales o esenciales de todo individuo humano; desde el punto de vista axiológico, igualdad significa además paridad formal ante el derecho, igualdad ante la ley; y asimismo contiene como *desideratum* la promoción de un estado de cosas en que haya igualdad de oportunidades.

Si bien es cierto que se debe establecer el principio de esas tres igualdades, es imperativo de justicia tomar en consideración muchas desigualdades, puesto que la justicia exige "a cada uno lo suyo" y no "a cada uno lo mismo". Los seres humanos son iguales en dignidad moral, es decir en ser "personas", seres con fines propios que cumplir que jamás han de ser rebajados a la condición de meros medios, por lo que se debe reconocer en todos ellos una igual condición jurídica, y por ende los mismos derechos fundamentales, tanto individuales como sociales; pero como los hombres son diferentes entre sí en cuanto a aptitudes, en cuanto a laboriosidad, en cuanto a conducta etc., precisamente por estas razones deben ser tratados desigualmente en tales

³ Cfr. RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho, Decimotercera edición, Porrúa, México, 1998, págs. 587 a 589.

aspectos. Así lo exige la justicia. No salario igual para todos, sino para trabajo igual, salario igual.

Resulta pues, para Recasens Siches,⁴ que los hombres deben ser tratados igualmente por el derecho respecto de aquello que es esencialmente igual en todos ellos, es decir: en la dignidad personal y en los corolarios de ésta, que son los derechos fundamentales que todo ser humano debe tener; y desigualmente en lo que atañe a las desigualdades que la justicia exige tomar en consideración. En estas condiciones el problema consiste en averiguar si determinadas desigualdades deben ser relevantes para la justicia y en consecuencia para el derecho. Por tanto, debe haber igualdad en dignidad individual, es decir en los derechos a la vida, a la seguridad personal, a las libertades de conciencia, de pensamiento, etc., También debe haber igualdad jurídica respecto de ciertas materias en las que de hecho hay desigualdades reales, pero irrelevantes para la justicia, en determinadas relaciones jurídicas. Pero en cambio debe haber desigualdades jurídicas fundadas en desigualdades de hecho que son relevantes para la justicia en determinadas situaciones jurídicas; si bien determinar si ciertas desigualdades reales deben ser relevantes o irrelevantes para el derecho es un problema que no puede ser resuelto en términos absolutos, generales y necesarios.

El orden justo presupone la diversidad y la distribución y consiguientemente la desigualdad de los beneficios y de las cargas, la desigualdad en las tareas y en las aportaciones.

⁴ Cfr. *Ibidem*, pág. 590.

Para este autor el principio de igualdad esencial entre todos los hombres - en cuanto a la igualdad ética de la persona individual y en cuanto a los derechos fundamentales - no excluye la justicia de múltiples diferencias en cuanto a derechos concretos basadas en los fundamentos siguientes: A) La diversidad de conductas imputables al individuo. B) Diversidad de aptitudes individuales, las cuales aunque no imputables al individuo tienen valor social. C) Diversidad de funciones sociales.

1.2. IGUALDAD JURIDICA DE LOS SEXOS.

Una vez establecida la igualdad de los seres humanos ante el derecho, será más sencillo abordar la igualdad jurídica de los sexos. Esta igualdad radica precisamente en la igual dignidad del hombre y la mujer en cuanto seres humanos. En efecto, al referimos en el punto anterior a las ideas expuestas por el maestro Recasens Siches,⁵ aceptamos que independientemente de las analogías universales que se dan entre los seres humanos, -especialmente la de la unicidad de cada individuo-, y al margen de muchas semejanzas entre muchos de ellos, existen también entre ellos múltiples diferencias, una de las cuales es precisamente el sexo. El problema será determinar, siguiendo también en este punto al citado maestro, si esa diferencia debe ser relevante o irrelevante para el derecho. Innegablemente, entre hombres y mujeres hay diferencias físicas y psicológicas, pero en ningún momento éstas deben ser relevantes para establecer diferencias jurídicas en cuanto a los derechos básicos, ya que éstos corresponden a todos los seres humanos en función de su dignidad.

⁵ Cfr. *Ibidem*, pág. 591.

Digamos que las analogías entre hombres y mujeres como seres inteligentes y libres son de tal importancia que llegan a ser fundamentales para establecer la igualdad jurídica de los sexos, siendo por lo tanto las diferencias existentes entre ellos, irrelevantes para establecer diferencias jurídicas que atentarían en contra de la dignidad humana. Por el contrario, entre hombres y mujeres hay diferencias, especialmente de carácter físico, que deberán tomarse en cuenta por el orden jurídico, es decir, que en ocasiones el derecho habrá de tratar desigualmente a los desiguales, hombres y mujeres, para la debida realización de la justicia.

1.3. PRECEPTOS JURIDICOS QUE ESTABLECEN LA IGUALDAD DE LOS SEXOS EN NUESTRAS LEYES LABORALES.

Una vez establecida la igualdad jurídica de los sexos en el plano filosófico, nos referiremos a la igualdad de los sexos en nuestras disposiciones legales vigentes, en especial a aquellas relativas al aspecto laboral.

Nuestra Carta Magna de 1917 al establecer en su Artículo 1o. que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías establecidas en ella, está consagrando una garantía específica de igualdad que lleva implícita a no dudar la garantía de igualdad de los sexos, por lo que no da lugar a ningún tipo de desigualdades. En efecto, al hacer referencia nuestra Constitución a "todo individuo" está señalando que todas las garantías y libertades por ella consagradas deben disfrutarse en condiciones de igualdad por todos los individuos, independientemente de su raza, sexo, religión, estado civil, etc.

La igualdad jurídica de los sexos no se consagró expresamente en nuestra Constitución Política sino hasta el año de 1974 mediante el Decreto publicado en el Diario Oficial 31 de diciembre de ese año, en el que se modificó el Artículo 4o. Constitucional, el cual estableció originalmente la libertad de trabajo. En el texto modificado del Artículo 4o. citado se consagran actualmente, junto a la igualdad de los sexos, diversas garantías como son los derechos de los pueblos indígenas, a la paternidad, a la salud, a la vivienda y de los menores. La igualdad de los sexos se establece en el citado precepto en los siguientes términos: "El varón y la mujer son iguales ante la ley".

Por lo que se refiere a la igualdad en el aspecto laboral, el Constituyente de 1917 no pudo haber sido más específico al establecer en la Fracción VII del Artículo 123 el principio de igualdad de remuneración, en los siguientes términos: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Este principio sigue siendo de capital importancia en el campo de los derechos femeninos, ya que como veremos más adelante, la desigualdad salarial por cuestiones sexuales es un problema latente.

A nivel de legislación secundaria es en el artículo 164 de nuestra Ley Federal del Trabajo donde se establece la igualdad de los sexos en los siguientes términos: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Como puede apreciarse fácilmente, en nuestro derecho, como en muchos otros regímenes jurídicos, se otorgan a la mujer derechos iguales a los de los

hombres. Sin embargo, en algunos campos, si no es que en todos, tales derechos no se realizan plenamente debido a que socialmente subsisten prejuicios antifemeninos y misóginos que restan a las mujeres igualdad especialmente en las oportunidades de trabajo y ascenso, es decir que si bien la igualdad de los sexos es reconocida legalmente, socialmente no llega a conseguir plena efectividad.

1.4. LA DESIGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER.

En casi todos los tiempos y en la mayoría de los pueblos, las mujeres se han hallado en una situación de tutela y dependencia, subordinadas a los hombres en múltiples e importantes aspectos de su vida, subordinación que encontramos no solamente en un gran número de instituciones jurídicas sino en costumbres meramente sociales, siendo en este último campo en el que es más difícil erradicar la desigualdad de la mujer con respecto al hombre, puesto que dicha desigualdad trasciende muchas veces las reformas legales favorables a las mujeres.

Para determinar la causa, es decir, el origen de dicha subordinación encontramos diversas interpretaciones y opiniones, entre ellas la de la escritora francesa Simone De Beauvoir⁶ quien en su obra denominada *El segundo sexo* (1945), aprovechando datos de la etnología y de la historia aportó una teoría de la jerarquización de los sexos, de acuerdo a la cual dicha subordinación se inicia en tiempos muy remotos. Para dicha autora, en el período que precedió a la

⁶ Cfr. DE BEAUVOIR, Simone. El Segundo Sexo. Tomo 1, Alianza Editorial, México, 1989, págs. 87 a 92.

agricultura a las mujeres les eran encomendados trabajos duros, especialmente el acarreo de pesados bultos, ya que el hombre debía tener las manos libres para defender a la comunidad contra agresores posibles. El alumbramiento, el embarazo y la regla disminuían la capacidad de trabajo de la mujer, condenándola a largos periodos de inactividad. No era ella sino el hombre quien aseguraba los bienes necesarios para la subsistencia de la prole.

Las mujeres podían dedicarse a los trabajos domésticos porque estos eran compatibles con la maternidad. El hombre en cambio, alimentaba a la colectividad por actos de trabajo que trascendían su condición puramente animal. Inventa el bastón y la maza, instrumentos con los que agranda su dominio sobre el mundo. Para alimentar a la colectividad el hombre se eleva por encima del animal arriesgando su propia vida, excluyendo a la mujer de la expediciones guerreras. Así, la superioridad se concede no al sexo que engendra sino al sexo que mata. La fatalidad de la mujer consiste según esta autora, en haber sido destinada a repetir la vida.

Al afirmar su superioridad el varón halla la complicidad de la mujer, pues ella se asocia con el hombre para celebrar el éxito de las victorias guerreras.

La sumisión de la mujer se distingue de la relación de opresión, pues la primera se logra precisamente porque la mujer reconoce los valores logrados por los hombres, sin oponer a los valores masculinos los valores femeninos.

A pesar de diversas situaciones matriarcales, la mujer se ha hallado siempre bajo la tutela de los varones. Desde el principio de la humanidad sus

privilegios biológicos permitieron a los varones afirmarse como sujetos soberanos y ellos no abdicaron jamás a dichos privilegios.

Para Simone De Beauvoir,⁷ no ha habido desde los tiempos más remotos una revolución ideológica más importante que aquella que sustituyó a la filiación uterina por la agnación. A partir de entonces, la mujer quedó rebajada a nivel de nodriza, de sirvienta, exaltándose la superioridad del padre que es quien detenta los derechos y los transmite.

De Beauvoir⁸ puso de relieve, entre otras cosas, que las características humanas consideradas como "femeninas" no se derivan en forma natural del sexo sino que son adquiridas mediante un complejo proceso individual y social .

Tomando como punto de partida las ideas de De Beauvoir, interpretaciones antropológicas recientes sostienen que aquello que define al género, es decir el ser hombre o ser mujer en una sociedad, es la acción simbólica colectiva. Mediante el proceso de constitución del orden simbólico en una sociedad, se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres. Para estas interpretaciones la dominación masculina se explica por el lugar diferente que ocupa cada sexo en el proceso de reproducción. El aspecto anatómico y reproductivo son la base de la simbología que actúa como fundamento de la subordinación de las mujeres.⁹

En base a factores biológicos cada grupo social construye la simbología del papel que habrá de desempeñar cada sexo. A partir de ahí todos los ritos y

⁷ Cfr. *Ibidem*, págs. 103 y 105.

⁸ Cfr. DE BEAUVOIR, Simone. Ob. cit., Tomo 2, pág. 15.

⁹ Cfr. LAMAS, Martha. El Género: La Construcción Cultural de la Diferencia Sexual. U. N. A.M. (PUEG) y Miguel Angel Porrúa, México, 1996, pág. 332.

prácticas sociales tienden a demostrar la primacía de los hombres lo cual se realiza con la participación silenciosa y convencida de las mujeres, base de su eficacia.

Según el sociólogo Pierre Bourdieu,¹⁰ para explicar el hecho de que en la mayoría de las sociedades conocidas las mujeres estén consignadas a posiciones sociales inferiores es necesario tomar en cuenta la asimetría del status adscrito a cada género en los intercambios simbólicos. Si tomamos como referencia el matrimonio, mientras que en él los hombres son sujetos, las mujeres son tratadas como objetos ya que son el símbolo adecuado para establecer alianzas. La mujer es una aliada, un apoyo del hombre, por lo que debe ajustarse al ideal masculino de virtud femenina y dotarse de los atributos corporales y cosméticos para preservar su capital simbólico. Así, para el citado autor, la dominación masculina está fundada en la asimetría fundamental entre hombres y mujeres instituida en la construcción social del parentesco y del matrimonio: entre sujeto y objeto, agente e instrumento. Es la autonomía de la economía del capital simbólico la que explica como la dominación masculina se puede perpetuar a sí misma a pesar de transformaciones en el modo de producción.

De lo anterior se desprende que la liberación de las mujeres, y por lo tanto la igualdad de género sólo podrá realizarse mediante una acción colectiva tendiente a una lucha simbólica capaz de desafiar el acuerdo inmediato de las estructuras encarnadas y objetivas, o sea, de una revolución que cuestione los

¹⁰ Cfr. *Ibidem*, págs. 344 a 347.

fundamentos de la producción y reproducción del capital simbólico.¹¹

1.5. SITUACION SOCIAL DE LA MUJER EN NUESTRO PAIS.

La situación social de la mujer mexicana corresponde a la situación que ha caracterizado siempre y en todas partes del mundo a la mujer, matizada por las condiciones particulares de una sociedad ambigua y complicada en continuo proceso de aculturación. En el caso de nuestro país resulta engañoso hablar de una cultura; más bien hay que hablar de una superposición de culturas en continuo e inacabado proceso de acomodamiento.

La historia nos dice que la mujer azteca gozaba de una posición favorable pues recibía una educación cabal, semejante a la del hombre en cuanto a conocimientos generales. La posición que tenía estaba muy por encima de la que ocuparon la griega y la romana, y desde luego mucho más de la que tenía la mujer oriental y la mujer europea durante el medioevo. La esposa azteca, aunque su marido era el jefe del hogar, en derecho era igual a él.¹²

Es la conquista la que viene a señalar la encrucijada donde se va a fraguar una nueva forma de vida que incluye una serie de transformaciones en el sistema de vida individual y familiar, paralelas a las que sufre la sociedad. En esos momentos comienza a gestarse la personalidad del mexicano y de la mexicana actuales. El hecho de ser hijo de padre español y de madre india va a

¹¹ Cfr. *Ibidem*, págs. 347 y 348.

¹² Cfr. SPOTA VALENCIA, Alma Luisa. Igualdad Jurídica y Social de los Sexos. Porrúa, México, 1967, pág. 71.

marcar ciertas características en su personalidad que aún cuando se irán matizando a través de cuatro siglos de historia, permanecerán mas o menos constantes hasta nuestros días.¹³

Según el estereotipo tradicional, las características atribuidas a ambos sexos en nuestro país son las siguientes:

Hombre: Individuo fuerte, conquistador, dominante, pendenciero.

Mujer: Individuo dependiente, conformista, rutinario, tímido.

A la niña se le inculca desde la más temprana edad la idea de inferioridad respecto al varón. Se le hace servir a los hombres de la casa a quienes debe guardar toda una serie de consideraciones. Mientras que ser hombre es sinónimo de privilegio, ser mujer significa según el estereotipo tradicional tener una serie de limitaciones que solamente podrán ser superadas con la ayuda del hombre.

Al hombre desde niño se le libera de toda clase de trabajos domésticos por el hecho de ser hombre, inculcándosele como ideal de vida el deber de ser fuerte, valiente y aprender a reprimir el dolor. Esta orientación educativa parte de la madre, convirtiéndose la mujer en la mas eficaz transmisora de las normas socioculturales existentes que han permitido mantener el status inferior de la mujer.

¹³ Cfr. ELU DE LEÑERO Ma. Del Carmen. ¿Hacia dónde va la Mujer Mexicana? S.E.P., México, 1975, pág. 20.

Los tipos mencionados pueden presentarse con diferente intensidad, según las condiciones culturales, económicas, raciales, urbanísticas, etc. en las cuales estén encuadrados los individuos. Sin embargo siempre persisten los rasgos generales que hemos señalado.

1.6. SITUACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

En el México de fines del siglo XX, en el que a raíz del fenómeno mundial de la globalización y de diversas modificaciones constitucionales se ha implantado el sistema económico neoliberal, encontramos no una cultura sino una diversidad de culturas que podemos agrupar de la siguiente forma:

- a) Subcultura indígena.
- b) Subcultura tradicional (rural o urbana).
- c) Subcultura moderna.

Cada una con su conjunto de valores propios.

1.6.1. Subcultura indígena.

Por lo que toca a la población indígena, constituida en 1995 por 6,715 591 personas podemos decir que en estos grupos el papel fundamental de la mujer es de esposa y madre. No obstante, como la situación económica es siempre

muy difícil la mujer debe participar en el trabajo económico.

En la mayoría de los grupos indígenas, parece ser que se agudiza la concepción de la superioridad masculina, pues mientras el hombre goza de una autoridad prácticamente sin límite en la familia y la sociedad, la mujer debe llevar sobre sus hombros la economía familiar, el cuidado de los hijos y del esposo, incluyendo la ayuda que necesita brindar al hombre en las faenas agrícolas para producir un mínimo de satisfactores. En múltiples ocasiones la mujer queda a cargo total de la familia ya que el esposo emigra al vecino país del norte en busca de oportunidades. La mujer indígena ocupa el peldaño más bajo en la estratificación social de México pues viene a ser esclava del hombre y del ambiente social y natural en que se desenvuelve.

A esta subcultura corresponde un trabajo de la mujer enfocado en función de la comunidad, que forma parte de una economía de subsistencia. En el censo las actividades económicas de las mujeres indígenas se centran en el sector terciario principalmente en servicios de mantenimiento comunales o sociales; las ocupaciones declaradas con mayor frecuencia son: trabajadora doméstica, agropecuaria, artesana y obrera. El ámbito físico puede rebasar los linderos de la unidad doméstica, pero responde a la característica del trabajo de la mujer realizado al interior. La actitud pronatalista predomina porque la mortalidad es alta; la fecundidad es un asunto que corresponde a la comunidad. Un 7.4% del total de la población se puede considerar bajo valores cercanos a esta subcultura.¹⁴

¹⁴ Cfr. GONZALEZ MARIN, María Luisa. Los Mercados de Trabajo Femeninos. U.N.A.M., México, 1998, págs. 278-284.

1.6.2. Subcultura Tradicional.

En esta subcultura que es preponderantemente rural pero también urbana, el marco de autoridad son los poderes de la Iglesia y el Estado. Lo ideal para este grupo es que cada generación repita a la anterior, en una permanencia de valores, de normas y conductas. Cuestiones como el apellido y la ascendencia familiar en que se nace tienen extraordinaria importancia. Los roles que se asignan al hombre y a la mujer, están perfectamente diferenciados.

Aunque la población rural tiene mayor contacto con la civilización moderna no cambian las formas de conducta de la mujer frente al hombre, con la modalidad que al estereotipo tradicional se alude como norma moral y social, registrándose sin embargo fuertes factores culturales que han venido a romper la cohesión de antaño.

Por una parte el aumento de los medios de comunicación y de transporte hace frecuente que el hombre se ausente para ir a trabajar de bracero o a un centro urbano, por lo que la manutención de los hijos queda a cargo de la mujer. Por otra parte la intensificación de la escuela rural fomenta el abandono de conductas tradicionales. Otro fenómeno importante que cabe resaltar y que escapa a la norma tradicional es la atracción que ejerce la ciudad sobre los jóvenes lo que produce una ruptura en el estereotipo de la familia rural, al reducirse el número de hijos que regresan a sus hogares cuando encuentran una nueva forma de vida en las ciudades.

Aproximadamente el 50 % de la población mexicana vive actualmente dentro de una sociedad cuyas características predominantes se incluyen en el

contexto valorativo de esta subcultura.¹⁵

1.6.3. Subcultura Moderna.

En la subcultura moderna, cuyos rasgos predominantes son: concepción secularizada de la vida, moral de libertad de conciencia basada en la auto-responsabilidad, sustitución de la providencia por la ciencia y la tecnología, proliferación de múltiples instituciones, la familia se transforma básicamente en unidad de consumo, y el trabajo de la mujer responde a una vocación personal. En esta subcultura los roles masculino-femenino no mantienen ya con la misma fuerza su carácter diferenciado. Tanto al interior como al exterior de la familia se produce un intercambio basado en la capacidad personal, aptitudes y gustos personales. Ante el crecimiento demográfico la sociedad es antinatalista.

A pesar de que en nuestro país la mujer se encuentra socialmente en situación de inferioridad respecto al hombre y de que fuertes factores de diversa índole limitan su desarrollo como ser humano, en las últimas décadas del siglo que termina se observa una creciente participación femenina en las actividades económicamente remuneradas en las que la mujer interviene no sin padecer situaciones adversas que se analizarán en el presente estudio.

Así, con su diversidad de culturas que confluyen, México nos presenta al finalizar el siglo XX un panorama en el que encontramos a la mujer realizando

¹⁵ Cfr. ELU DE LEÑERO, Ma. del Carmen. El Trabajo de la Mujer en México. Tomo I. S.E.P. México, 1975, pág. 63. El estudio realizado por la autora data de 1975, por lo que es de considerarse que el porcentaje de individuos comprendidos en esta subcultura tiende a disminuir en la medida en que aumenta la emigración rural a las ciudades.

las más diversas actividades. Trabaja en forma primitiva cargando los bultos mas pesados sobre sus espaldas, labra la tierra, cuida el ganado, es artesana y obrera, sirvienta, secretaria, empleada de mostrador, empleada administrativa, conductora, capturista, maestra, policía, incluso guerrillera, y con no pocos obstáculos llega a hacerse profesional, empresaria e inclusive a participar en política. Todo lo anterior, en la mayoría de los casos, sin desprenderse del papel que le ha asignado la sociedad de ser esposa y madre.

1.7. LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO REMUNERADO EN MEXICO.

El objetivo de este punto en el temario a desarrollar es analizar brevemente los cambios y tendencias en el mercado del trabajo durante los últimos años con especial referencia al trabajo de la mujer en nuestro país. En primer término nos referiremos al proceso de feminización que se observa en el mercado de trabajo mexicano en las últimas décadas y posteriormente a dos aspectos que se encuentran relacionados a dicho proceso como son la discriminación ocupacional y la desigualdad salarial.

1.7.1. Feminización de la fuerza de trabajo en México.

Desde la década de los años 50 los mercados de trabajo de los países latinoamericanos han experimentado una profunda transformación, observándose fuertes tendencias al declive de las actividades agrícolas, aumento considerable en la industria y especialmente en los servicios, subutilización de la mano de obra, elevación de los índices del trabajo informal y

una creciente utilización de las mujeres en el mercado de trabajo, cambios que se vieron acentuados en la década de los años 80 con los procesos de ajuste estructural que vivieron los países de la región.

En este contexto, de acuerdo a la información censal, en nuestro país la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha ido en aumento en las últimas décadas: entre 1970 y 1990 la Población Económicamente Activa (PEA), femenina creció de 2, 654 992 a 5, 644 588, mientras que la PEA masculina lo hizo en el mismo período, de 10, 225 248 a 18, 414 695 personas, es decir que la PEA masculina creció en un 70.5% mientras que la femenina lo hizo en 23 %. No obstante de acuerdo con los propios datos censales, para 1990 las mujeres representan sólo el 19.6% del total de la PEA.¹⁶

Uno de los cambios más significativos experimentados recientemente en cuanto a las características del trabajo femenino es el incremento de la participación en los mercados de trabajo de las mujeres en edad reproductiva (entre 20 y 39 años). A principios de los años noventa la más alta participación se observó en el grupo de edad de 35-39 años, estimándose que de 1970 a 1991 la participación de mujeres con hijos aumentó de un 12 a un 29%.¹⁷

Este es desde luego un cambio relevante sobre todo si se tiene en cuenta que en décadas anteriores la participación en la PEA de mujeres casadas era muy limitada. Al respecto, estudios realizados en la década de 1960 demostraron que la proporción de mujeres casadas en el campo del trabajo remunerado disminuía considerablemente en relación con la participación de las mujeres

¹⁶ Cfr. SECRETARÍA DE GOBERNACION y otros. Alianza a favor de la mujer del Distrito Federal. Secretaría de Gobernación, México, 1996, pág. 11.

¹⁷ Cfr. *Idem*.

solteras.¹⁸

Entre las causas que pueden explicar este fenómeno puede señalarse la expansión de las actividades por cuenta propia ya que éstas pueden combinarse más fácilmente con las labores domésticas. Sin dejar de reconocer el interés que actualmente manifiestan las mujeres en su desarrollo profesional y personal, sin duda una de las causas que ha influido de manera decisiva en la feminización del mercado de trabajo es la necesidad de las mujeres de completar o aumentar el ingreso familiar, o bien de sostener a sus familias. Al respecto, las crisis económicas recurrentes que ha padecido nuestro país han sido un factor importante para una mayor participación económica femenina.

El creciente empleo de mujeres en nuestro país, suele relacionarse a partir de 1994 con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, ya que sus efectos en el empleo femenino pueden apreciarse en los siguientes aspectos: aumento de la subcontratación y el trabajo a domicilio, el creciente empleo de mujeres como jornaleras agrícolas y como asalariadas en los cultivos de exportación; capacitación de mano de obra femenina para alcanzar el nuevo perfil demandado por los empresarios; apertura de empleos antes exclusivos para los hombres; mayor desempleo masculino que femenino; cambios paulatinos en las funciones de género en las familia, incorporación de las indígenas al trabajo extradoméstico, creciente actividad política y social entre las mujeres y grandes semejanzas entre las condiciones de la mujer trabajadora en México y Estados Unidos.

¹⁸ Cfr. ELU DE LEÑERO, María del Carmen. El Trabajo de la Mujer en México. Ob. cit., pág. 103.

1.7.2. Discriminación ocupacional a partir de criterios de género.

A pesar del incremento de las tasas de participación femenina en las actividades económicas no podemos decir que esta participación se realice en un plano de igualdad con respecto al hombre, ya que como lo demuestran un gran número de estudios al respecto, persisten obstáculos que limitan la plena participación de la mujer en tales actividades. En el México de la década de los noventa, las ocupaciones que desempeñan la mayoría de las mujeres responde a los esquemas sociales de subordinación de género que operan en el resto de la vida social. Aunque hay un mayor acceso de las mujeres a trabajos calificados, éstas se concentran en las ocupaciones menos calificadas, de más bajos salarios y menos prestigio social.

Así, respecto al sector económico en que participan las mujeres en 1990 en nuestro país, destaca la concentración de las mismas en el sector terciario, es decir comercial y de servicios, con un 70.3%. En el sector secundario, es decir el industrial, la participación es de 20.8 % y en el sector primario, correspondiente a las actividades agrícolas, ganaderas, forestales y de pesca de un 3.4%.¹⁹

En 1995, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional del Empleo, el 69% de las mujeres ocupadas se desempeñan en el sector comercial y de servicios, siendo mayoritaria su presencia en algunas actividades como la preparación y venta de alimentos y el servicio doméstico.²⁰

¹⁹ Cfr. SECRETARIA DE GOBERNACION y otros. Ob. cit., pág. 11.

²⁰ Cfr. SARA VI, Gonzalo. A. Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo en México: Situación, Enfoques y Perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, 1997, pág. 35.

Las principales ocupaciones en que participan las mujeres son las consideradas tradicionalmente apropiadas de a sexo, como son las labores de oficina, comerciantes y dependientes, trabajadoras domésticas y de la educación. Destaca el hecho, según datos censales de 1990, de que en relación a los hombres las mujeres constituyen el 96% de los trabajadores domésticos, el 60% de los trabajadores de la educación y sólo el 19.4% de los puestos directivos.²¹

Todo parece indicar que en el transcurso de la presente década la situación no ha cambiado substancialmente, ya que según datos de la mas reciente Encuesta Nacional del Empleo del INEGI, en nuestro país había en 1997 un millón 702 mil 709 trabajadores domésticos de los cuales 89 % eran mujeres. La gran mayoría (77 %) se consideraba asalariada y el 21.1% trabajadoras por su cuenta.²²

Cabe señalar que debido a la mentalidad que persiste en la sociedad mexicana, en la mayoría de los casos las empleadas del servicio doméstico son víctimas de maltrato, discriminación, jornadas inhumanas; carecen de seguridad social, de aguinaldo, vacaciones, indemnización por despido y otros derechos laborales. Asimismo el 29.3% de estas trabajadoras mujeres percibía menos de un salario mínimo y poco más de la mitad, el 51.2% no contaba con prestación laboral alguna.²³

²¹ Cfr. SECRETARIA DE GOBERNACION y otros. Ob. cit., pág. 12.

²² Cfr. VELASCO, Elizabeth. "Exigen ONG reivindicar el trabajo de más de millón y medio de domésticas." *La Jornada*, 29 de marzo de 1999, pág. 38.

²³ Cfr. *Idem*.

Además de la mencionada discriminación que puede llamarse "horizontal", al interior de las distintas actividades económicas diversos autores han detectado una presencia mayoritaria de las mujeres en aquellas ocupaciones de menor prestigio y peor remuneradas lo que implica que aún en sectores donde la presencia femenina es mayoritaria, los puestos de mando suelen estar reservados a los hombres, situación que corresponde a la llamada discriminación o segmentación "vertical". En este sentido son reveladores los datos de la Encuesta Nacional del Empleo 1995 del INEGI, de acuerdo a la cual entre la población ocupada en las áreas urbanas, las mujeres representan el 36%; sin embargo, su presencia en ocupaciones con poder de decisión se reduce a 22.5 % en relación a los hombres.²⁴

Un aspecto que no puede soslayarse al hablar sobre la segregación laboral de las mujeres es el aspecto educativo, pues independientemente de que en igualdad de condiciones en cuanto a nivel de instrucción los hombres suelen tener preferencia en el mercado de trabajo, en términos generales podemos señalar que la desigualdad que padece la mujer en el terreno educativo, repercute en menores oportunidades tanto en su ingreso al mercado de trabajo como en sus perspectivas de ascenso.

A pesar de las mejoras observadas en los últimos decenios en los niveles educativos de las mujeres mexicanas, perduran aún significativas diferencias con respecto a los hombres. Así, para el año 1995, y tomando solamente como referencia las áreas más urbanizadas, en las cuales suele haber mayores oportunidades educativas, el 42% de las mujeres no había logrado superar el

²⁴ Cfr. SARA VI, Gonzalo A. Ob. cit., pág. 36.

nivel primario, mientras que el 36% de los hombres se encontraba en esa situación. En el otro extremo de la escala educativa el 11.3% y el 17.4% de mujeres y hombres respectivamente habían alcanzado una determinada instrucción profesional. Estos datos hablan por si solos de una desigualdad en la educación para ambos géneros.²⁵

1.7.3. Desigualdad salarial.

Uno de los efectos mas notorios de la persistencia de patrones histórico-culturales tradicionales relacionados con los esquemas de subordinación de género, y en particular de la segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo lo constituye precisamente la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Por lo que se refiere a las percepciones mensuales de las mujeres respecto a los hombres en México en 1990, de acuerdo a las cifras censales, aquellas se encontraban en su mayoría en el rango que va de uno a dos salarios mínimos con un porcentaje de 65.2% , mientras los hombres en este mismo rango alcanzan el 53.2.% observándose que el porcentaje de mujeres disminuye su participación conforme aumentan los salarios; en el rango de 3 a 5 salarios mínimos un 8.3%de mujeres en relación con un 10.2% de hombres. Esta tendencia se mantiene en el rango superior salarial de mas de 5 salarios mínimos con una participación de 5% de las mujeres en relación con el 8.4% de los hombres.²⁶

Diversos estudios sobre los salarios femeninos han puesto de manifiesto

²⁵ Cfr. *Ibidem*, pág. 44.

²⁶ Cfr. SECRETARIA DE GOBERNACION y otros. Ob. cit., pág. 13.

que en la mayoría de los casos el trabajo de las mujeres se sigue considerando como una extensión del trabajo doméstico, por lo que se valora menos y también se retribuye económicamente menos. Asimismo se considera que el ingreso de la mujer es un complemento del ingreso familiar, lo cual muchas veces no se apega a la realidad, ya que diversas investigaciones han demostrado el papel tan importante que dicho ingreso tiene para la manutención familiar, siendo muchas veces el único, dado el aumento de los hogares encabezados por mujeres.

Lo expuesto hasta aquí pone de manifiesto que el problema de la desigualdad social - y por ende laboral - de la mujer, es un problema complejo ya que inciden en él diversos factores históricos, culturales, económicos, educativos, jurídicos etc., por lo que su solución, igualmente compleja, requiere de la acción en distintos ámbitos para lograr una relación de género basada en la igualdad y el respeto mutuo. Si bien dicha acción puede y debe darse por las propias mujeres a través de su participación en las diversas organizaciones sociales, principalmente en sindicatos u organismos que analizan y promueven la problemática de la mujer hacia una mayor equidad de género, tarea que debe realizarse como una continuación de la lucha que la mujer mexicana ha realizado en busca de la igualdad.

CAPITULO 2

LA LUCHA SOCIAL DE LA MUJER MEXICANA

2.1. LA LUCHA DE LA MUJER MEXICANA POR LA IGUALDAD DE DERECHOS.

Se considera necesario incluir en este estudio un breve bosquejo histórico sobre la lucha social de la mujer mexicana por la igualdad de género, no sólo por ser un tema poco frecuente en textos y medios informativos, sino además porque esa lucha está relacionada con la adopción y evolución de normas legales que regulan el trabajo femenino.

Aunque en el campo de los derechos femeninos la labor que han desarrollado los organismos públicos e internacionales ha sido muy importante, a decir verdad, a través de la historia ha sido la acción organizada de las propias mujeres, así como su participación social, lo que ha acelerado o propiciado la adopción de políticas y normas que han significado un avance en cuanto a la igualdad de género, de lo cual dan suficiente testimonio los movimientos sufragistas de los siglos XIX y XX que se suscitaron en Europa y Estados Unidos y que culminaron con el reconocimiento de la igualdad de derechos políticos entre hombres y mujeres. Sin duda, el hecho de que la opinión de diferentes grupos de mujeres confluyera en la demanda del sufragio, se debió a que consideraron la obtención del voto lo más apropiado y estratégico, ya que obteniendo el derecho a votar y ser votadas, podrían luchar con más éxito para

conseguir la igualdad mas allá del plano meramente político.

Ahora bien, la mujer mexicana realizó también, aunque tardíamente, una lucha en pro del sufragio, movimiento al que nos referiremos dentro del contexto general de su valiente lucha por transformar su condición de ser secundario e inferior, la cual, contra lo que pudiera esperarse ha sido relevante, palpándose con más claridad del porfiriato a la época cardenista.

2.2. EPOCAS PREHISPANICA, COLONIAL E INDEPENDIENTE.

Durante la época prehispánica la mujer tenía la posibilidad de participar socialmente en instituciones como el calpulli, en donde se reunía periódicamente en asamblea para tratar sus problemas específicos como trabajadora y el relativo a la educación de sus hijos. Su opinión y funciones eran tan respetadas y tan importantes como las de los hombres.²⁷

A partir de la consumación del coloniaje español, sobrevino la destrucción de las culturas que se habían desarrollado en Mesoamérica, y junto a la presión de las armas para someter a los pueblos indígenas se hizo necesario imponer los moldes de vida peninsulares para lo que fue de gran ayuda la labor de los misioneros.

Los españoles lograron imponer en la colonia la concepción feudal de la mujer, negándole la posibilidad de participar socialmente, tal y como lo había

²⁷ Cfr. ARREOLA, Juan José y otros. Imagen y Realidad de la Mujer. S.E.P. México, 1980, pág. 150.

venido haciendo en instituciones como el calpulli, en donde la mujer tenía la obligación de reunirse periódicamente en asambleas para tratar sus problemas específicos de madre y trabajadora.

La imposición de la forma de vida española, la ignorancia de la mujer y una supuesta virtud derivada de esa falta de instrucción, la hicieron apta sólo para la procreación, las labores hogareñas y las prácticas religiosas, situación que se prolongó durante la vida del México independiente.

2.3. PORFIRIATO, REVOLUCION MEXICANA Y PERIODO POSTREVOLUCIONARIO.

Durante el porfiriato, el organicismo o biologismo social es la teoría que trata de justificar "científicamente " la inferioridad de la mujer. Andrés Molina Enriquez²⁸ en su Apunte Científico sobre los Orígenes Orgánicos de la Patria, asumió la tarea de descubrir la función reproductiva como la fundamental de la mujer, junto a la de colaborar a la expulsión de los excesos celulares de los hombres de un modo natural. Señalaba que la sociedad se perjudica con el trabajo de las mujeres tanto por el aumento de incapaces que tiene que sostener, como por la disminución de la multiplicación de sus unidades.

Esta argumentación, además de ser sexista, trataba obviamente de ocultar las condiciones económicas que lanzaban a la mujer a los centros de trabajo a engrosar las filas de asalariados, o que en sus hogares se ocupaban de la

²⁸ Cfr. *Ibidem*, pág. 151.

fabricación de uniformes para el ejército, junto a otras formas de trabajo a domicilio, por los cuales percibían los salarios más ínfimos. La burguesía de fines del siglo pasado se benefició grandemente con la brutal explotación de la clase obrera, sobre todo de mujeres y niños por ser la mano de obra más abundante y barata, empleada preferentemente en fábricas textiles y de tabaco.

Los empresarios que ya desde 1860 admitían mujeres en sus fábricas, preferían la mano de obra femenina porque aparentemente las mujeres se conformaban con menor salario. Entre las mujeres que ofrecían sus servicios preferían a las casadas y entre ellas a las que tenían más hijos, ya que la necesidad las hacía aceptar jornadas hasta de 14 y 18 horas, y los salarios, de por sí raquíticos, les eran pagados en tiendas de raya. Las condiciones en que la mujer trabajaba en esas fábricas le producían constantes abortos, sobre todo en las fábricas de tabaco, por ser ese elemento altamente nocivo para el embarazo, fomentándose la mortalidad infantil provocada por la falta de salud de la mujer, que tenía que privarse además de amamantar a sus hijos para retornar cuanto antes a su trabajo.

Esta explotación que venía padeciendo la mujer, hizo que apoyaran decididamente las organizaciones que surgieron para defender los derechos obreros. En 1880 Carmen Huerta presidió el Segundo Congreso Obrero. Las huelgas declaradas por obreros en años posteriores fueron numerosas sobre todo entre los años de 1881 y 1884, y si bien dichas huelgas fracasaron en su intento de lograr mejores condiciones de trabajo para la clase trabajadora, si lograron impulsar la combatividad de las mujeres. Muchas se sumaron a la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, y otras destacaron por sus actos

temerarios de enfrentarse a las fuerzas represivas de la dictadura, por apedrear y asaltar tiendas de raya.²⁹

El Partido Liberal Mexicano, tratando de canalizar esos impulsos propició el surgimiento de organizaciones de mujeres obreras. El grupo Hijas de Anáhuac reunió a las mujeres más combativas de las fábricas de hilados y tejidos de "La Magdalena" y "Santa Teresa" de Contreras, en la Ciudad de México y "La Hormiga" de Tizapán; multiplicándose por toda la República cerca de los centros de trabajo organizaciones y clubes clandestinos promovidos por la junta organizadora del Partido Liberal. Hubo casos de mujeres activistas que llegaron a incursionar en cárceles porfiristas.

Estas mujeres no lucharon únicamente por los derechos para su sexo, pues aunque analizaron ampliamente su situación específica, vincularon siempre sus demandas a los planes revolucionarios, confiando en que el triunfo sobre la dictadura aniquilaría la servidumbre de las mujeres, garantizando en forma efectiva sus derechos económicos.

La historia de México, por lo general, contempla la participación de la mujer en las luchas sociales como un dato aislado, refiriéndose a heroínas y mujeres célebres, haciendo hincapié en los aspectos de su condición subordinada, como su abnegación, su sacrificio y la labor de impulsoras en la lucha de sus maridos, soslayando la acción de las mujeres en los momentos en que les tocó actuar e ignorando simplemente la participación de grupos organizados de mujeres que ya desde 1821, pedían derechos cívicos para la mujer, mismos que apoyaron y

²⁹ Cfr. *Ibidem*, págs. 152 y 153.

lucharon después por la causa liberal, que se organizaron para la defensa de sus derechos como trabajadoras en las incipientes organizaciones obreras y participaron en las más diversas tareas como militantes del Partido Liberal Mexicano o como combatientes en los movimientos armados de 1910.³⁰

La Historia de la Revolución Mexicana, junto a la figura predominante de La Adelita, omite despreocupadamente la participación de las mujeres en los puestos de mando, como organizadoras de grupos armados, su participación en la redacción de planes y propaganda, su labor como correo y enlace, como luchadoras y no solamente como acompañantes de sus hombres.

La incorporación de mujeres a la revolución fue masiva sobre todo a partir de 1913. Las campesinas que vivían las más agudas condiciones de explotación en las haciendas, ingenios y plantaciones que reclutaban mano de obra semiesclava, pero que no habían pasado por la experiencia del trabajo asalariado y la organización para la lucha, no conocían otra alternativa que acompañar a sus hombres a la lucha armada, para seguir ejerciendo desde allí, cerca de los campos de batalla, sus tareas tradicionales. La campesina incorporada a los ejércitos revolucionarios podía sentir que su actuación redundaría en un cambio de su situación.

No obstante, una vez pacificado el país la mujer debió volver a su lugar, pues a pesar de que formalmente se le reconoció su participación en el movimiento armado al establecerse en el texto constitucional de 1917 su

³⁰ Cfr. *Ibidem*, págs. 140 y 141.

igualdad con respecto al hombre, la propia Constitución y disposiciones secundarias limitaron su participación política.

En efecto, la Constitución de 1917 al establecer en su Artículo 1o. que todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución, está consagrando una garantía específica de igualdad, que lleva implícita, a no dudar, la garantía de igualdad de los sexos, pues al señalar "todo individuo", se está refiriendo a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, religión, estado civil, etc. Asimismo desde un principio, nuestra Constitución estableció la igualdad laboral de la mujer al establecer en el Artículo 123 "para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Sin embargo, como veremos más adelante, las conquistas obtenidas por las mujeres en el texto constitucional se verían anuladas por la permanencia de disposiciones contrarias a la mujer en las leyes secundarias.

2.4.- DERECHOS POLITICOS.

En lo que respecta a los derechos políticos la Constitución de 1917 se limitó a trasladar los artículos correspondientes de la Constitución de 1857, por lo que no hizo referencia a los derechos políticos de la mujer. El Congreso Constituyente fundamentó así en su dictamen final la negativa para otorgar el derecho de voto a la mujer: " Las actividades de la mujer mexicana, han estado restringidas tradicionalmente al hogar y la familia no han desarrollado una conciencia política y no ven además la necesidad de participar en los asuntos

públicos. Esto se demuestra en la ausencia de movimientos colectivos para ese propósito³¹.

Lo anterior significa que a pesar de que el Constituyente de 1917 incorporó a la Constitución las demandas sociales que habían surgido dentro y fuera de las filas carrancistas, en el caso de la mujer actuó en base a la tradición y en base a una supuesta falta de aspiraciones femeniles.

No hay que ignorar, sin embargo, que dentro del carrancismo se dieron muestras muy avanzadas respecto a la visión de la mujer. Así, en 1915, bajo los auspicios de Salvador Alvarado, se realizó en Yucatán el Primer Congreso Feminista. En dicho Congreso se llegó a conclusiones tan importantes como la de elevar a la categoría de leyes, previo estudio del Departamento de Legislación Social, las resoluciones adoptadas.³²

Ahí mismo, en Yucatán comenzaron a surgir las Ligas de Orientación Femenina, que formularon demandas concretas para obreras y campesinas. Grupos con demandas similares surgieron en Chiapas y Tabasco, concediéndose en esos estados a la mujer igualdad jurídica para votar y ser votada.

Una vez promulgada la Constitución de 1917, al constituirse el Partido Nacional Revolucionario, vino la contrarrevolución con lo que no podía permitirse

³¹ Cfr. *Ibidem*, pág. 157.

³² Cfr. *Ibidem*, pág. 158.

el riesgo que entrañaba la participación política de miles de mujeres, por lo que hubo constantes campañas en contra de sus demandas. Ante ello Plutarco Elías Calles reclamó a las mujeres que orientasen su atención a las tareas fundamentales y ante una demanda del voto femenino, el P.N.R. contestó que aunque la Constitución no negaba a la mujer el voto, el deseo del Estado era introducir paulatinamente a la mujer en la vida cívica.³³

Las demandas femeninas durante el período posrevolucionario no planteaban una participación tradicional, a la que de hecho eran llamadas las mujeres, poniendo énfasis en la tarea de madres y esposas. La acción política de las campesinas, obreras y universitarias siguió incrementándose con la realización de congresos internacionales en donde se analizaban exhaustivamente los textos constitucionales, reglamentos y códigos, a través de la lucha dentro de los sindicatos, la creación de periódicos y la difusión de literatura feminista, todo lo cual preparaba el surgimiento del Frente Unico Pro-Derechos de la Mujer, organización femenil más importante que se ha dado en nuestro país y que integraba dentro de los programas de lucha el derecho al trabajo, educación, prestaciones sociales y participación política. Esta organización incorporaba campesinas, obreras de todos los sindicatos, pequeñas comerciantes, despachadoras, telegrafistas, intelectuales, periodistas, profesionistas y sobre todo maestras rurales, quienes desempeñaron un papel muy importante como organizadoras.

³³ Cfr. *Ibidem.* pág. 159.

2.4.1. Frente Unico Pro Derechos de la Mujer.

El Frente Unico Pro Derechos de la mujer fue constituido formalmente en 1935, en el Teatro Hidalgo, al que asistieron representantes de todos los estados de la República, en el cual fue designada Secretaria General Refugio García, veterana de la Revolución, autodidacta y excepcional oradora.

El programa que de ahí surgió contenía puntos tan importantes como el derecho de votar y ser votada, modificación de los Códigos Civiles para tener igualdad de derechos con el hombre, modificación de la Ley Federal del Trabajo a fin de hacer compatible el trabajo femenino con la maternidad, igualdad de derechos agrarios a las mujeres campesinas, estatuto jurídico para las trabajadoras al servicio del estado, incorporación de la mujer indígena al movimiento social y político del país, centros de trabajo para mujeres desocupadas, mejoramiento integral del niño y protección efectiva a la infancia y amplia cultura para la mujer.

2.4.2. Epoca cardenista.

En el período del Presidente Lázaro Cárdenas la gestión del gobierno coincidió con los planteamientos de las mujeres, facilitándoles el acceso a los puestos públicos y a las elecciones internas dentro del P. N. R.

Entre los años 1938 y 1940 se dio el proceso de desintegración del Frente, debido principalmente a que los grupos dirigentes no repararon en la importancia de la acción independiente de las mujeres, habiendo perdido su autonomía al funcionar como sector femenino del P.N.R. y después del Partido de la Revolución

Mexicana. Así, el apoyo gubernamental contribuyó a hacer recaer en el Estado una tarea que sólo a las mujeres correspondía y a provocar que el organismo se desintegrara, como efectivamente sucedió después del régimen cardenista.

Durante dicho período la acción del frente y otros grupos se hizo presente con sus demandas en las fábricas, sindicatos y comunidades campesinas. El voto para la mujer era ya una demanda impostergable.

Los grupos femeniles apelaban contra el artículo 37 de la Ley Electoral por considerarlo atentatorio de los artículos 34 y 35 constitucionales. Ante esto, el Comité Ejecutivo Nacional del P. N. R. declaró que primero se cambiaría la Constitución, antes que la mujer participara en las elecciones nacionales. En respuesta se reanudaron las movilizaciones de mujeres, mítines, manifestaciones rumbo al zócalo, etc. Como corolario, un grupo de mujeres realizó una huelga de hambre frente a la casa presidencial, pero no fue sino hasta el año de 1937 cuando el Presidente Lázaro Cárdenas durante un mitin organizado por la Confederación Femenina Mexicana, prometió llevar al Congreso la iniciativa de reforma de los artículos 34 y 35 constitucionales, misma que fue presentada el 13 de septiembre de 1937. Para el mes de junio la enmienda ya estaba aprobada por ambas cámaras, y la nueva redacción de los artículos 34 y 35 se envió al Secretario de Gobernación para ser transmitida a las legislaturas de los Estados para su aprobación, misma que para el 8 de septiembre de 1938 ya había sido lograda. Este paso es importante dentro del contexto general de la lucha femenina toda vez que la presencia de la mujer en

las cámaras podría significar otras reivindicaciones.³⁴

Debido a la ofensiva de la reacción, representada principalmente por grupos profascistas, el sinarquismo, Acción Nacional, e Idealista Femenino, el Partido Nacional Revolucionario ya convertido en Partido de la Revolución Mexicana retrocedió. Ante la disyuntiva para disputarle la silla presidencial a Juan Andrew Almazán, al elegirse al candidato de la concordia no se optó por Francisco Mújica que hubiera representado la continuidad del proyecto cardenista, sino por Manuel Avila Camacho, quien se consideró más apropiado para contender con el primero. Con esto se selló el destino del voto femenino; dado que el voto de la mujer no favorecería a Manuel Avila Camacho, 15 años habría de esperar la aplicación de ese derecho fundamental para que ya sin voces disidentes, éstas llegasen a las urnas electorales.

Así pues, a pesar de que la propuesta del Presidente Cárdenas de conceder la plena ciudadanía a las mujeres fue aprobada por el Congreso de la Unión y por la Legislaturas de los Estados, no llegó a convertirse en norma válida y vigente porque no se procedió a hacer la declaración que ordena el Artículo 135 de la Constitución para que una reforma de ésta entre en vigor.

La iniciativa presentada por el Presidente Adolfo Ruiz Cortines el 2 de diciembre de 1952 ante el Congreso de la Unión, con el objeto de reformar la Constitución y conceder la igualdad de derechos políticos a la mexicana, fue aprobada tanto por las Cámaras de Diputados y Senadores como por las

³⁴ Cfr. *Ibidem*, pág. 170.

Legislaturas de los Estados y promulgada por el Presidente de la República el 13 de octubre de 1953 y publicada en el Diario Oficial del 17 de octubre de ese año.

A partir de entonces y hasta la fecha, se observa un cambio significativo respecto a la percepción de los problemas de la mujer, ya que como lo veremos más detenidamente en los temas que faltan por desarrollar, al concedérsele constitucionalmente la categoría de ciudadana, paulatinamente se han ido modificando disposiciones que tanto en la legislación civil como del trabajo han representado un obstáculo para su plena igualdad jurídica. Asimismo se han adoptado medidas legales para la promoción y desarrollo de la mujer, sin que por ello haya cesado la lucha social de la mujer mexicana por la igualdad de género.

2.5. LA MUJER EN LA LUCHA POR LA DEMOCRACIA.

Como consecuencia de la apertura política que se da en el país a partir de 1988, se observa una creciente participación ciudadana, creándose o ampliándose simultáneamente diversas formas de organización social, como movimientos populares urbanos, grupos vecinales, asociaciones de colonos, frentes cívicos de composición pluriclasista, etc. La sociedad mexicana en su conjunto reclama cada vez con mayor vigor observancia a la legalidad, pugnando por el respeto a derechos que aunque se encuentran consagrados en la Constitución y en las leyes son constantemente vulnerados por autoridades y grupos de poder político y económico. En este contexto la presencia de la mujer en la sociedad se observa básicamente como resultado de la crisis económica que tendió a fortalecer las diferencias sociales de clase y género, propiciando la

participación de las mujeres con voz y posturas definidas, en contra de la represión y a favor del respeto a los derechos humanos y de la democracia. Esta participación corresponde a la realidad que enfrentamos las mujeres como trabajadoras, campesinas, indígenas, maestras, teniendo como factor común la opresión de género que vivimos, por el solo hecho de ser mujeres. El protagonismo femenino en la sociedad es fácilmente comprobable y bástenos en este punto mencionar el caso de los grupos indígenas que recientemente rompieron el silencio, en el que ha sido evidente la participación de la mujer indígena en la lucha por la reivindicación de sus derechos.

No obstante esta participación, la lucha llevada a cabo por las mujeres no ha logrado tener el impacto ni la trascendencia deseada en la política institucional, lo cual en opinión de especialistas en el tema se debe a su escasa participación política. Esto a su vez podría deberse a que la prioridad para muchas mujeres es la lucha por la sobrevivencia. No hay tiempo ni energía para participar en la política; la pobreza material impide o limita su gusto, interés o motivación por los temas de la política, que en ocasiones resultan ajenos e indiferentes, ya que con frecuencia se ignora la problemática específica de la mujer. Igualmente, en el entorno familiar el mismo sistema político y mensajes culturales transmitidos por la sociedad reproducen jerarquías, prácticas y concepciones sexistas dominantes.

Quizá por lo anterior y a pesar del hecho innegable de que en las últimas décadas ha aumentado el ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo, la participación política de la mujer es restringida. Por lo que respecta a los sindicatos algunos datos ilustran este hecho. En el sector de servicios en el que

destaca la presencia de mujeres, existen ramas de trabajo preferentemente femeninas con una incorporación amplia en los sindicatos, como en el caso de las maestras representadas en el SNTE, con aproximadamente 800 000 sindicalizados, en el sector salud, donde trabajan alrededor de 150 000 mujeres (40% del total de trabajadores que laboran en esa área), o en el sindicato de telefonistas donde las mujeres representan el 32% de los trabajadores. Una fuente de empleo importante para las mujeres es el sector gubernamental, las empleadas de la administración pública representaron en el censo de 1990 7.6% y por razones de ley la mayoría están sindicalizadas, o sea aproximadamente 15 000 mujeres. Pese a que en estos sindicatos y algunos otros, las mujeres son la columna vertebral, su liderazgo es escaso, pues su nivel de participación en cargos sindicales fue de 4% en 1988.³⁵

Lo anterior no ha sido un obstáculo para que las mujeres, al interior o al margen de las instituciones, hayan formado grupos autónomos que les permitan enarbolar demandas y principios de clase y género entre las que destacan principalmente: igualdad de derechos laborales, servicios de guardería, lucha contra el hostigamiento sexual, mayor seguridad social, modificaciones a la Ley Federal del Trabajo para prohibir y sancionar el acondicionamiento sexual o de no embarazo que algunos patrones imponen para la permanencia en el empleo, seguro social obligatorio, etc. Pese a la crisis sindical que ha caracterizado a la última década, son visibles algunos logros en lo que respecta al trabajo específicamente femenino:

³⁵ Cfr. GONZALEZ MARIN, María Luisa. Ob. cit., pág. 303.

a) En 1989, las diputadas obreras consiguieron que se modificaran las leyes del IMSS y del ISSSTE para que las trabajadoras puedan dar seguridad social a sus maridos enfermos o no asalariados.

b) En 1990 se introdujo en el artículo 145 del Código Penal la pena de 30 días de salario mínimo como multa u 8 meses de cárcel a cualquier patrón, empleado superior o supervisor, que haciendo uso de su poder, consiga favores sexuales de las trabajadoras subordinadas.

c) En 1989 se modificó la Ley del ISSSTE para reducir de 30 a 28 años de actividad laboral límite para la jubilación de las mujeres, tomando en cuenta la doble jornada.

En conclusión tenemos que existe una muy baja participación de las mujeres en la política institucional y una mayor presencia en otras formas de política menos formal, haciéndose necesario impulsar y promover los temas, intereses y necesidades propios de las mujeres.

Un buen ejemplo de estas actividades que favorecen y propician el desarrollo de las mujeres lo constituyó la Asamblea Nacional de Mujeres que se celebró en la Ciudad de México en octubre de 1996, con la participación de 1500 mujeres de todas las filiaciones ideológicas y partidarias en la que se acordaron los aspectos que debe considerar en su plataforma cualquier candidato (a) que le interese conocer e incluir las propuestas de las mujeres, destacando los puntos siguientes:

1. Que las mujeres participen activamente en la reforma del Estado para que se incluyan sus propuestas.
2. Que se amplíen y consoliden los alcances del Programa Nacional de la Mujer, dotándolo de los recursos e instrumentos legislativos, así como de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres organizadas;
3. Reformar y modificar las leyes para eliminar todas las formas de discriminación de género.
4. Promover en los órganos judiciales se proporcione trato humano y profesional a las mujeres; que se establezca reparación por daños a las víctimas de la violación y alentar la creación de instituciones para la prevención y tratamiento de víctimas y victimarios;
5. Establecimiento de políticas de apoyo diferenciadas que consideren la diversidad de las mujeres campesinas;
6. Ampliación de fondos que sirven para financiar los proyectos económicos para las mujeres del campo y de la ciudad;
7. Crear mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades en el sistema educativo y eliminar todas las formas de discriminación en los contenidos y métodos educativos;

8. Incluir en el presupuesto a la Federación recursos para programas de mujeres;
9. Garantizar a las mujeres servicios de salud de calidad;
10. Crear mecanismos de protección y acciones afirmativas en el campo laboral para las mujeres, en especial para las jefas de familia;
11. Dar reconocimiento a la contribución del trabajo doméstico no remunerado al producto nacional, incorporándolo al sistema de cuentas públicas.

Lo menos que se espera es que las y los dirigentes, las y los candidatos apoyen estas propuestas de las mujeres.

La acción de grupos organizados de mujeres, así como su participación social, han sido, como hemos visto a lo largo del presente capítulo, la premisa indispensable para transformar su situación social hacia niveles más igualitarios. Tanto su valiente lucha por transformar su situación como su decidida participación en las más diversas actividades, han sido sin duda los factores que han hecho evolucionar el papel de la mujer en la sociedad y las normas jurídicas que lo regulan.³⁶

³⁶ Cfr. *Ibidem*, págs. 306 y 307.

CAPITULO 3

ORIGEN Y EVOLUCION DE LAS NORMAS QUE REGULAN EL TRABAJO DE LA MUJER EN MEXICO

3.1. ORIGEN DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES EN MATERIA DE TRABAJO.

Hasta el Artículo 123 de nuestra Carta Magna no existió disposición alguna de rango constitucional para proteger a los trabajadores y por ende a las trabajadoras. En la consagración en el texto constitucional de las garantías sociales influyó sin lugar a dudas el hecho de que ante el advenimiento de la sociedad industrial, a principios de siglo todos los países al unísono hicieron luz sobre la cuestión obrera, y atendiendo a los llamados de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores realizaron estudios para adoptar medidas para la clase laborante, incluyendo a la mujer.³⁷ Fueron sin embargo la lucha valiente de los mexicanos y mexicanas en 1910 y la resuelta actitud revolucionaria de los diputados progresistas del Constituyente de 1917 los factores definitivos que dieron origen al Artículo 123 constitucional.

Siendo nuestra Constitución de 1917 la primera en el mundo que consagrara los derechos de los trabajadores,³⁸ en el caso del trabajo de las

³⁷ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Derecho Sustantivo, México, 1984, págs. 53 y 54.

³⁸ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1975, pág. 123.

mujeres, si bien mostró preocupación, estuvo lejos de promover su participación en las actividades políticas y económicas, imponiendo diversas restricciones al trabajo femenino y estableciendo medidas protectoras de la maternidad.

A no dudar, en México la protección especial para la mujer trabajadora nació como una respuesta a la situación de explotación y condiciones inhumanas en que laboraba en la incipiente sociedad industrial del porfiriato, así como de la lucha revolucionaria que con el objeto de lograr un nivel digno de vida para trabajadores y campesinos, emprendieron los mexicanos y mexicanas en 1910.

3.2. EL TRABAJO DE LA MUJER EN EL CONSTITUYENTE ORIGINARIO, Y SU POSTERIOR EVOLUCION.

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro del 10. de diciembre de 1916 el C. Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, entregó el proyecto de Constitución al Congreso Constituyente. Debido al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron dicho proyecto las reformas a la Constitución de 1857 fueron de carácter fundamentalmente político, dejando a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a las reformas sociales.³⁹

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del Artículo 50. de la Constitución, el definitivo. El origen del Artículo 123 constitucional, en el que se consagraron los derechos de los

³⁹ Cfr. *Ibidem*, pág. 33.

trabajadores, se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones que motivó. Dicho dictamen se encontraba redactado en los siguientes términos:

Artículo 5o. "Nadie podrá 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. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito".

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales".

"El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil".

"La jornada máxima de trabajo obligatorio, no excederá de 8 horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en la industria a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el trabajo hebdomadario".⁴⁰

En este último párrafo del proyecto, como podrá advertirse, se contienen garantías no de tipo individual, sino social, lo que dio lugar a la gestación del derecho constitucional del trabajo.⁴¹ Esto inició el debate para transformar el viejo sistema constitucional. Podrá advertirse también que en el Constituyente de 1917, estuvo desde un principio presente la necesidad de un derecho específicamente femenino como parte integrante del derecho social, pues se habló en el proyecto de prohibir el trabajo nocturno industrial para las mujeres y los menores.

El hecho de que en el dictamen del artículo 5o. se incluyese tal prohibición revela la preocupación del Constituyente de 1917 de regular en forma especial el trabajo femenino. Esta preocupación se hizo patente en las intervenciones de los diputados constituyentes que representaban a la clase obrera ante el Congreso quienes estaban conscientes de la explotación de mujeres y menores que se manifestó tanto en las haciendas como en las fábricas durante el régimen porfirista.

La opinión de los diputados tradicionalistas del Congreso, que se oponían a que los derechos sociales contenidos en el último párrafo del proyecto del

⁴⁰ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I. LIV Legislatura de la Cámara de Diputados, México, 1989, págs. 676 y 677.

⁴¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., pág. 36.

artículo 5o. formaran parte de la Constitución, fue contrarrestada por los constituyentes que no teniendo formación jurídica hicieron posible la creación de un nuevo derecho social, defendiendo los derechos de los trabajadores y la posibilidad de ser incluidas las garantías sociales en el texto constitucional.⁴²

En este contexto, al tratar de reglamentar el trabajo femenino, el Constituyente de 1917 actuó con espíritu protector, pero a la vez con un sentido profundamente social, tratando de adoptar medidas que si bien protegieran a la mujer, no resultaran en su beneficio exclusivo, sino en forma sustancial de la colectividad entera. Este es el espíritu que animó al Constituyente de 1917 a prohibir el trabajo nocturno industrial para las mujeres en el proyecto citado.

Así, en el debate que se llevó a cabo en la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que se discutió el párrafo final del dictamen del artículo 5o., el diputado constituyente Cayetano Andrade al hacer su defensa de las nuevas garantías en favor de los obreros, refiriéndose al trabajo femenino señaló:

"Con respecto a la cuestión de las mujeres y los niños, desde el punto de vista higiénico y fisiológico se ve la necesidad de establecer este concepto. La mujer por su naturaleza débil, en un trabajo excesivo resulta perjudicada en demasía, y a la larga esto influye para la degeneración de la raza".⁴³

En la misma sesión El General Heriberto Jara, en su importante discurso pronunciado ante el Constituyente de 1917, exclamó:

⁴² Cfr. *Ibidem*, pág. 40.

⁴³ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I, pág. 679.

" La proposición de que se arranque a las mujeres y los niños de los talleres en los trabajos nocturnos, es noble, señores... tratemos de evitar que las mujeres y los niños, condenados a trabajo nocturno no puedan desarrollarse en la vida con las facilidades que tienen los seres que gozan de comodidades,..."⁴⁴

Hector Victoria, obrero yucateco, quien planteó ante el Congreso la necesidad de crear bases constitucionales del trabajo dijo:

" El artículo 5o. a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia del trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje; prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños..."⁴⁵

El diputado Macías, quien pronunció emocionado discurso ante el Congreso, al hacer referencia al contrato de trabajo señaló:

"Esto lo vemos en la ciudad de México, donde la costurera es una de las clases más miserables, más explotadas y que más contingentes da a la prostitución por su miseria; aquí está protegida, aquí está un capítulo larguísimo, todo tendiente a proteger a esa clase desvalida y verdaderamente desgraciada, protegida con una serie de artículos considerados todos a que se le dé también un salario sobre la base del salario mínimo a que se atienda su

⁴⁴ *Ibidem*, pág. 683.

⁴⁵ *Ibidem*, págs. 684 y 685.

salud y se cuide que las mujeres y los niños no contraigan hábitos que los predispongan a la tuberculosis u otras enfermedades".⁴⁶

Como puede apreciarse de inmediato en los discursos que hemos citado , el Constituyente, al discutir las normas que de algún modo iban a regular el trabajo femenino no pudo sustraerse de la ideología dominante respecto a la mujer en la época en que se discutía la Constitución. No sólo por lo anterior, sino tratando los diputados de evitar la violenta explotación de que habían sido víctimas las trabajadoras durante la época porfirista, con ese noble propósito, procedieron a establecer en la Constitución normas protectoras para el trabajo de la mujer, que no tuvieron el resultado esperado, teniendo a la postre que modificarse.

Al decidir el Congreso regular en un capítulo aparte lo relativo al trabajo y previsión social, y al ser aprobado el Artículo 123 por la Asamblea Legislativa de Querétaro en la sesión celebrada el 23 de enero de 1917, los preceptos constitucionales relativos a las mujeres marcaron, además del trabajo nocturno industrial, otros aspectos como el trabajo extraordinario, las labores peligrosas e insalubres y el embarazo.

En la fracción II del Artículo 123 quedaron prohibidas para las mujeres y para los menores de 16 años las labores insalubres o peligrosas y el trabajo nocturno industrial para unas y otros, prohibiéndoseles también el trabajo después de las diez de la noche en establecimientos comerciales.

⁴⁶ *Ibidem*, pág. 730.

En la fracción V se estableció lo siguiente:

“Las mujeres durante los 3 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 2 períodos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.”

En la fracción VII del propio artículo se definió el principio igualitario en los siguientes términos:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

Por último, en la fracción XI se prohibió el trabajo extraordinario para las mujeres de cualquier edad.⁴⁷

Con excepción del principio igualitario consagrado en la fracción séptima, el análisis de estos preceptos pone de manifiesto que si bien por un lado el Constituyente de 1917 trataba de regular el trabajo femenino con un sentido social, por otro, le dio a la mujer el tratamiento de un ser débil, de un ser menor. Esto vino a marcar la pauta para que a su vez las diferentes leyes, en un principio, establecieran una protección exagerada para la mujer, lo que repercutió en la adopción de políticas discriminatorias para la mano de obra femenina. Ello,

⁴⁷ Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo II, págs. 602-606.

aunado a la creciente participación de las mujeres en la educación y en actividades remuneradas, que se registró sobre todo a partir del período posrevolucionario, trajo como consecuencia la evolución de la legislación constitucional y secundaria protectora de la mujer.

Es fácil pues advertir, que junto con su loable intención de proteger a la mujer en su calidad de trabajadora, las palabras pronunciadas por los diputados constituyentes, encierran, en congruencia con la ideología dominante de la época acerca de la mujer, la concepción de ésta como un ser básicamente débil. Y es esta idea de debilidad a la que se asocia a la mujer, la que llevó al Constituyente de 1917 a proteger exageradamente a la trabajadora en el artículo 123 constitucional.

La sobreprotección a que aludimos, y que va vinculada a la circunstancia histórica en que fue concebida, no pudo permanecer intacta y tuvo que ceder ante las exigencias del desarrollo social y económico transformándose, como veremos a lo largo de nuestro estudio, en un trato más igualitario de la mujer con respecto al hombre.

No obstante, ya sea por la naturaleza misma de nuestras normas constitucionales, o bien, por la dificultad que representa legislar en cuestiones de género; las disposiciones contenidas en las fracciones II, V y XI, del artículo 123 constitucional originario no fueron modificadas sino hasta el año de 1974, mediante el Decreto que reformó y adicionó los artículos 4º., 5º., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de septiembre de ese año.

3.3. EVOLUCION DE LA LEGISLACION SECUNDARIA.

Por lo que se refiere a la legislación secundaria, el trabajo de la mujer fue regulado en forma sistemática a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada como consecuencia de la federalización de las leyes del trabajo. Sin embargo, aún con anterioridad a la misma encontramos importantes antecedentes como la Ley de Relaciones Familiares de 1917 y el Código Civil de 1928. La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue reformada en 1962 y posteriormente, fue derogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

3.3.1. Ley de Relaciones Familiares.

Señala el Maestro Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*⁴⁸ que en el lapso de 1913 a 1917 la Revolución Mexicana inició la batalla por la liberación de la mujer, ya que en 1914 un decreto de Venustiano Carranza introdujo el divorcio en la vida nacional y el 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva Constitución, expidió la Ley de Relaciones Familiares en la que se estableció la igualdad de la mujer respecto a su marido para administrar sus bienes y disponer de ellos. Sin embargo, por lo que se refiere a la igualdad laboral la mencionada ley no se mostró igualmente progresista, pues en el artículo 44 limitó la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, requiriendo para ello la licencia del marido.

⁴⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, págs.440 y 441.

3.3.2. Código Civil de 1928.

Este Código, que vino a sustituir a los Códigos Civiles del siglo pasado, establece en el artículo segundo: "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida por razón de su sexo a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles." No obstante, el artículo 168 establecía que los cuidados y dirección del hogar estarían a cargo de la mujer, estableciendo el artículo 169 que la mujer podría prestar un trabajo siempre y cuando no se perjudicara su misión; y el artículo 170, de plano señaló que el marido podía oponerse al trabajo de la mujer, estableciendo que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo decidiría el juez. Estas disposiciones estuvieron presentes en nuestra legislación civil hasta el año de 1974, siendo derogadas por el decreto de 5 de diciembre de ese año, que modificó el Código Civil.⁴⁹ Mediante este decreto, en el artículo 168 del citado código quedó establecido que el marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales, por lo que deberán resolver 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. En el artículo 169 se establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta, quedando derogado el artículo 170.

⁴⁹ Cfr. *Ibidem*, págs. 441 y 442.

3.3.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como consecuencia de la federalización de las leyes del trabajo fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, la primera Ley Federal del Trabajo, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año, para entrar en vigor el día de su publicación, permaneciendo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

En esta Ley, como afirma Mario de la Cueva,⁵⁰ se mostró cierto progreso respecto a la capacidad de la mujer para prestar un trabajo puesto que en su artículo 21 estableció que la mujer casada no necesitaría consentimiento del marido para celebrar contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que de él derivasen. Sin embargo, junto a esta disposición subsistieron las del Código Civil que exigían a la mujer licencia del marido para trabajar.

En este ordenamiento el trabajo de la mujer apareció regulado en compañía del trabajo de los menores, de los artículos 106 a 110.

Congruente con las disposiciones constitucionales, y con la idea de mantener la sobreprotección al trabajo de las mujeres, la Ley Federal del Trabajo de 1931 mantuvo las prohibiciones de trabajar en labores insalubres o peligrosas, "salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hubieran tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección;" (art. 107 f. II), y del trabajo nocturno industrial y comercial después de las 10 de la noche, (art. 77) prohibiéndose además el trabajo de la

⁵⁰ Cfr. *Ibidem*, pág. 442.

mujer en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, --- (art. 107 f.I). Las labores peligrosas e insalubres para mujeres y menores estaban enumeradas en los artículos 108 y 109, respectivamente.⁵¹

En lo referente a la protección especial a la maternidad, esta ley estableció en su artículo 110, que durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarían trabajos que exigiesen esfuerzos físicos considerables que pudiesen ocasionar trastornos graves para su salud y para el ser engendrado. Por lo tanto impuso al patrón la obligación de abstenerse de proporcionarle esa clase de trabajos en el período antes señalado.

Cuando la fecha del parto se aproximase, previó la ley en su artículo 79 un descanso de 8 días con goce de salario íntegro. Se consideró inhumano exigir a la mujer dentro de ese período anterior al parto asistir a trabajar; pero admitida la necesidad del descanso, se requirió que durante él la mujer no quedase privada del único medio de subsistencia que tiene el trabajador, o sea, su salario. Una vez acaecido el parto, conforme al artículo 79 citado, la mujer disfrutaría de un descanso de un mes, también con pago de salario íntegro. Las atenciones al infante, los cuidados que exige todo hecho de esa especie, el estado de delicadeza en que queda la mujer, hacen indispensable por razón natural, un descanso puerperal, y como el trabajador no tiene otro medio de ingreso que su salario, se obliga al patrón a cubrirlo. Esta disposición vino a ser complementada por el artículo 57 de la Ley del Seguro Social de 1943, en el que se señaló que el goce de subsidio (de maternidad) por parte de la asegurada, exime al patrón del pago de salario.

⁵¹ Cfr. *Diario Oficial de la Federación* de 18 de agosto de 1931, págs. 17 y 18.

Tanto la fracción V del artículo 123 constitucional como la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 79, se alejaron del convenio sobre protección de la maternidad de la OIT, (1919) en el que el período del descanso comprendía un lapso de seis semanas posteriores al parto. Este período vino a ser ampliado por la Ley del Seguro Social, la cual estableció en su artículo 56 que solamente percibiría el subsidio la mujer que no prestase ningún servicio 42 días antes del parto y 42 días después de éste.

De acuerdo con el artículo 110 de la Ley, si transcurrido el mes, la mujer hubiere seguido imposibilitada para volver al trabajo, podía permanecer ausente de él todo el tiempo que ameritase su restablecimiento, sin que por ello pudiera darse por terminado su contrato de trabajo. Esta licencia sería sin goce de sueldo salvo convenio en contrario.

La Ley del Seguro Social de 1943 representó sin duda un avance en este sentido, ya que a partir de que fue establecido, a la mujer que se encontrase en las condiciones antes descritas, le correspondería la aplicación del seguro de invalidez, salvo el tiempo de duración de la incapacidad.

Al volver la mujer al trabajo la ley imponía al patrón en el artículo 79, en concordancia con la fracción V del Artículo 123 constitucional, la obligación de proporcionar dos descansos durante la jornada, de media hora cada uno para amamantar al recién nacido. La ley omitió señalar el tiempo durante el cual la mujer disfrutaría de dichos descansos lo que suele determinarse en las condiciones generales de trabajo.

En los centros de trabajo en el que el número de trabajadoras fuese muy grande, cuando fuera mayor de 50, se imponía al patrón la obligación de acondicionar un local que sirviera a las madres para dejar a los niños, debiendo ser atendidos por personas competentes que cuidasen de ellos mientras las madres se encontrasen ausentes. Según el último párrafo del artículo 110, el reglamento determinaría los casos en que se hiciera necesaria la guardería, las condiciones en que debía funcionar y servicios que debería cubrir. Al parecer esta previsión se tomaba en los contratos colectivos de trabajo,⁵² en donde se reglamentaba la mencionada disposición, pues el cuerpo legal reglamentario de la misma fue publicado en el Diario Oficial de la Federación hasta el 1o. de agosto de 1961 con el nombre de Reglamento del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo para Guarderías Infantiles.

3.3.3.1. Las reformas de 1962.

Mediante las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1962, el artículo 110-A de la ley prohibió que las mujeres prestasen los servicios extraordinarios señalados en el artículo 74, imponiendo como sanción por violación al mismo el pago de un doscientos por ciento más del salario correspondiente al salario de la jornada.

En una clara demostración de espíritu progresista prohibió la ley, mediante estas reformas, en el artículo 110-B fracción I, que las mujeres desempeñaran

⁵² Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit., pág. 412.

durante todo el período del embarazo trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, otorgándoles en la fracción II un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores al parto y las seis semanas posteriores al mismo, con pago de salario íntegro. Consideramos progresista esta disposición porque pensamos que la única y verdadera protección que las leyes deben brindar a la mujer trabajadora debe ser precisamente en función de la maternidad.

En efecto, con la excepción de la protección a la maternidad, la cual es generalmente aceptada, la necesidad de una legislación protectora de la mujer ha sido puesta en tela de juicio en la mayoría de los países, pues por muy encomiable que pudiera ser su intención tuvo por consecuencia la segregación laboral de las mujeres dando lugar a cierta contradicción entre los privilegios otorgados por dicha legislación y el logro de las oportunidades de igualdad y trato.

Cabe señalar que con la disposición legal antes señalada, nuestra legislación del trabajo estuvo en congruencia con lo establecido en el convenio sobre protección de la maternidad de la O.I.T. de 1919, revisado en 1954.

En caso de imposibilidad para regresar al trabajo por causa del embarazo o del parto, la fracción III del artículo 110-B estableció una prórroga por el tiempo necesario para el restablecimiento con derecho al 50% del salario por un período no mayor de 60 días, según lo establecido por la fracción V.

Se consagró también, como ya se había establecido con anterioridad, el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios de

media hora cada uno para amamantar a sus hijos; consagrándose también el derecho de la mujer a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto, y a computar dentro de su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Respecto de las guarderías, la ley remitió acertadamente al Instituto Mexicano del Seguro Social la tarea de prestar esos servicios en el artículo 110-C, con arreglo a su ley y disposiciones reglamentarias.

De las reformas que se analizan, además de los preceptos que mejoraron la condición de la madre trabajadora, reflejó un nuevo espíritu el artículo 110, al reconocer que las mujeres por desempeñar cargos directivos o poseer un título universitario o técnico, o los conocimientos requeridos, podrían en ocasiones, desempeñar labores peligrosas o insalubres y las demás comprendidas en el artículo 107. Sin embargo, en este precepto mediante las reformas de que se trata quedaron prohibidos para las mujeres, además de los que anteriormente estaban comprendidos, los trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres. (Fracción II).

Estas reformas representaron sin duda un avance en la difícil tarea de regular el trabajo femenino. Es innegable que al aumentar la protección a la mujer en relación al imperativo biológico de la maternidad y al determinar las ocasiones en que las labores insalubres o peligrosas podían ser desempeñadas por mujeres, el legislador trató con acierto el trabajo femenino; sin embargo no fue congruente al prohibir de manera tan radical el trabajo extraordinario, pues dicha prohibición encierra un prejuicio para la mano de obra femenina.

También es encomiable que mediante estas reformas, en el artículo 106 se estableciera que "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades establecidas en el presente capítulo," lo que vino a ser un reconocimiento a la participación de las mujeres en actividades educativas y laborales con espíritu igualitario.

3.3.4. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En esta ley, el trabajo específicamente femenino fue regulado en el Capítulo 1 del Título Quinto, de los artículos 164 a 172.

La nueva ley, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10. de abril de 1970 introdujo modificaciones menores al régimen de 1962, poniendo de manifiesto que el ánimo proteccionista del legislador obedece al deseo de proteger la maternidad, según se observa en el artículo 165.

En el capítulo XVI de la exposición de motivos de dicha ley, relativo al trabajo de la mujer se manifiesta:

"El proyecto parte de esta idea y modifica a la legislación vigente, por cuanto fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad, lo cual significa que la limitaciones al trabajo de las

mujeres no se refieren a la mujer como ser humano sino a las mujeres en cuanto cumplen la función de la maternidad".⁵³

Como ya se señaló, en el ordenamiento legal de que se trata se mantuvieron en forma general las reformas de 1962, conservándose en el artículo 166 la prohibición a las mujeres de realizar labores peligrosas e insalubres, así como las del trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

En congruencia con el artículo 165 y la exposición de motivos, la prohibición a la mujer de realizar labores peligrosas e insalubres, se limitó, según el artículo 167, a aquellas ocupaciones que pudieran actuar sobre la vida y salud física de la mujer en estado de gestación o del producto. Desaparecieron de esta forma de nuestra legislación la enumeración de trabajos que por ser peligrosos e insalubres no podían desempeñar las mujeres. Este precepto, en sus términos indujo a nuevas modalidades en la reglamentación de labores insalubres y peligrosas

No obstante el haberse señalado en la exposición de motivos y en el artículo 165 que la finalidad de las normas reguladoras del trabajo de la mujer se referirían a la protección de la maternidad, diversas disposiciones, particularmente el artículo 169 de la nueva ley, mantuvieron el proteccionismo exagerado para la mujer. Dicho precepto que al prohibir el trabajo extraordinario a la mujer señalaba textualmente: "Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación a esta prohibición, las horas extraordinarias

⁵³ Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Año II, Tomo II, No. 28, México, Dic. 12 1968, pág. 13

se pagarán en un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada", fue objeto de opiniones encontradas. Así, al hacer un comentario del mismo, el maestro Alberto Trueba Urbina⁵⁴ expresó que dicha prohibición se justifica, ya que representa el imperativo biológico y social de la maternidad, señalando que debió elevarse la sanción para hacer efectiva la prohibición.

Por su parte Néstor de Buen Lozano⁵⁵ señala que dicha disposición entraña en sí misma un proteccionismo exagerado. Personalmente pensamos que si el legislador trató de proteger a la mujer en función del imperativo biológico y social de la maternidad, la prohibición del trabajo extraordinario debió limitarse al periodo del embarazo y la lactancia. O bien si quiso proteger a la mujer en función de su constitución física debió limitarse a aquellos casos en que el desgaste físico hubiese sido mayor, pues es inadecuado prohibir el trabajo extraordinario a las mujeres en forma tan tajante, ya que existen numerosos tipos de empleo en que la mujer puede laborar horas extras sin que por ello su salud física sufra menoscabo. Las leyes deben propiciar el desarrollo armónico de la mujer como ser humano y no establecer un proteccionismo exagerado mediante disposiciones que en el fondo son discriminatorias y perjudiciales para la mano de obra femenina.

Lo adecuado hubiera sido en nuestra opinión, dejando fuera la época del

⁵⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Novena edición, Porrúa, México, 1979, pág. 111.

⁵⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, NESTOR. Op. Cit., pág. 309.

embarazo y de la lactancia, el que la mujer optara o no por realizar el trabajo extraordinario, mediante el pago normal correspondiente a las horas extras de trabajo.

Hasta este punto hemos analizado la legislación que precede al régimen legal actual que data como ya lo hemos señalado de 1974, año en el que se llevó a cabo la reforma constitucional sobre la igualdad jurídica de la mujer y que dio paso en esta materia a la modificación de diversos cuerpos legales de carácter secundario, entre ellos la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 4

REGIMEN LEGAL ACTUAL EN MATERIA DEL TRABAJO DE LA MUJER

4.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES.

Entre las actividades que ha llevado a cabo la O.N.U. con el fin de promover a la mujer, destaca el haber proclamado el año de 1975 como el Año Internacional de la Mujer, medida que tuvo varias realizaciones importantes, entre ellas la celebración en ese año, en nuestro país, de un interesante encuentro de mujeres de todas las latitudes, con el objeto de tratar los asuntos relacionados con su propia problemática y que tuvo como resultado la "Declaración de México sobre la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz".

Como parte de los preparativos de Año Internacional de la Mujer, el Presidente Luis Echeverría promulgó el Decreto que reforma y adiciona los artículos 4o., 5o., 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974, modificándose los postulados fundamentales relativos al trabajo femenino, mismos que constituyen el marco constitucional vigente.

La exposición de motivos de la iniciativa de reforma constitucional hizo hincapié en la diferente participación de la mujer en relación con el hombre en las actividades productivas, como medio para superar los contrastes existentes,

sosteniendo la necesidad de elevar a rango constitucional la igualdad entre hombres y mujeres.

Precisando tales conceptos, dicha exposición señalaba:

"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 aquella que se derive de la protección social de la maternidad, preservando la salud de la mujer y del producto, en los períodos de gestación y de lactancia"⁵⁶.

Así, la norma fundamental resultante de la reforma fue el artículo 4º. constitucional que establece "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia".

Por lo que toca a la reformas que sufrió el artículo 123 constitucional mediante el citado decreto, éstas abarcaron tanto al Apartado "A" como el "B", por lo que analizaremos al respecto cada uno de los apartados.

4.1.1. Artículo 123 Apartado "A".

Las reformas al artículo 123 de la Constitución vinieron a recalcar, en congruencia con lo expresado en la exposición de motivos, que la única diferencia entre los sexos radicaría en el trato de la mujer durante el embarazo e inmediatamente después del parto, al desaparecer simultáneamente del texto

⁵⁶ Diario de Debates de la Cámara de Diputados, Año II. T. II. No. 12. México, 1974. pág. 11.

constitucional las prohibiciones de que la mujer desempeñara labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno y todo otro trabajo después de las diez de la noche, subsistiendo tales prohibiciones en la fracción II del Artículo 123 Apartado "A", únicamente para los menores.

La modificación a las disposiciones antes señaladas, así como la de la fracción XI del citado artículo, al establecerse el pago de sólo 100% más del salario correspondiente a las horas normales, por concepto de trabajo extraordinario, son sin duda las más importantes de las contenidas en el decreto de reformas, ya que implican una visión distinta de la mujer, eliminándose una excesiva protección.

Mediante estas reformas la fracción V del Artículo 123 "A", que regula lo relativo al descanso puerperal, y que no había sido modificada desde su publicación inicial, se proporcionó a la mujer la protección especial que ya se había otorgado en la legislación ordinaria, consistente en un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo.

La fracción XV del artículo 123 "A", relativa a las medidas que deben adoptar los patrones para prevenir los accidentes de trabajo, fue adicionada estableciéndose que el trabajo deberá organizarse de tal manera 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.

Cabe mencionar que mediante estas reformas se adicionó la fracción XXV del citado precepto constitucional, señalándose que la prestación del servicio de

colocación de los trabajadores deberá brindarse en igualdad de condiciones, teniendo prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. Este precepto, aunque no hace referencia explícita a la igualdad de género, resulta en beneficio de la mujer, ya que gran cantidad de mujeres representan la única fuente de ingresos para su familia. También se reformó la fracción XXIX del apartado en cuestión, incluyéndose el seguro de guarderías en los servicios que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.1.2. Artículo 123 Apartado "B".

Las reformas constitucionales que analizamos abarcaron también al apartado "B" del artículo 123 constitucional, relativo a los trabajadores al servicio del estado, modificándose las fracciones VIII y XI inciso c). La primera se adicionó para señalar que en materia de escalafón y ascensos tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia. La segunda, que se refiere al descanso de maternidad se adicionó para establecer que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación a la gestación. Se conserva el descanso de maternidad de un mes anterior y dos meses posteriores al parto denominándosele "descanso forzoso" y se añade el derecho de la mujer en este caso, de percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido en relación al trabajo.

4.2. DISPOSICIONES LEGALES ORDINARIAS.

La modificación de las disposiciones constitucionales dio lugar a la reforma de la legislación ordinaria. En este contexto fueron modificadas diversas leyes, entre ellas la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social por lo que toca a la reglamentación del Apartado "A" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado por lo que se refiere al Apartado "B".

4.2.1. Ley Federal del Trabajo.

El régimen legal actual se incluye en el Título Quinto y se integra con los artículos 164 a 172, siendo consecuencia del régimen establecido en 1970 y del Decreto publicado en el Diario Oficial del la Federación de 31 de diciembre de 1974, en el que se reformaron y adicionaron diversos artículos de los cuerpos legales señalados en el propio Decreto, entre ellos la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 164, subsiste la declaración de que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

El artículo 165, que no sufrió reformas a raíz del Decreto antes señalado establece que las normas del capítulo tienen como propósito fundamental proteger la maternidad.

El artículo 166 que como recordaremos prohibía las labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales

después de las 10 de la noche, preserva estas prohibiciones, incluyendo el trabajo extraordinario, pero limitándolas exclusivamente al hecho de que se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto durante los períodos de gestación o lactancia, sin que la mujer pueda sufrir perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Este precepto significa que si una mujer se encuentra en cualquiera de los supuestos previstos por el propio artículo, tiene derecho a faltar a su trabajo con goce de salario íntegro, siempre y cuando se encuentre en estado de gestación o de lactancia y se ponga en peligro su vida o la del producto.

El artículo 167 establece las bases para reglamentar las labores peligrosas e insalubres para la mujer, al señalar que estas son las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones químicas, físicas y biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto, señalando que los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

En este punto es necesario señalar que mediante las reformas que se analizan, el artículo 132 de la ley, relativo a las obligaciones de los patrones fue adicionado con una fracción, la número XXVII, en la que se obliga a los patrones a proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Esta disposición está relacionada con el artículo 423 de la propia ley, el cual establece lo que debe contener el reglamento interior de trabajo. Mediante estas reformas este artículo fue adicionado en el sentido de que dicho reglamento deberá contener las labores insalubres y peligrosas que no deben

desempeñar los menores y la protección que deben tener al respecto las mujeres embarazadas.

Pensamos que la disposición legal anterior no se opone a que sea expedido por el Presidente de la República un reglamento de labores insalubres o peligrosas con las características a que se refiere el artículo 167 de la Ley; antes bien, consideramos necesaria su expedición, ya que el mismo debería sentar las bases sobre las cuales los reglamentos interiores de trabajo regulen las labores insalubres o peligrosas a que se refiere el artículo 167 citado.

Los artículos 168 y 169 fueron derogados mediante las reformas de 1974, ya que el primero establecía excepciones a la prohibición a las mujeres de desempeñar labores peligrosas y el segundo prohibía la jornada extraordinaria de trabajo.

Respecto a las madres trabajadoras el artículo 170 mantiene la tradicional norma de protección en los siguientes términos:

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pié durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos , en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, recibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un período no mayor de 60 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 post-natales”.

El artículo 171 de la Ley encomienda al Instituto Mexicano del Seguro Social los servicios de guardería infantil.

Cabe señalar que este decreto tuvo como finalidad fortalecer los mecanismos de protección y a la vez las posibilidades de ingreso al trabajo, ya que en el artículo 133 se prohibió a los patrones que se nieguen a proporcionar trabajo a una persona por razón de su edad o de su sexo, y en el artículo 501 que se refiere a los casos de indemnización en caso de muerte del trabajador, en la fracción III se suprimen los tratamientos discriminatorios por razón de sexo,

estableciéndose sin distinción los derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para trabajadoras.

4.2.2. Ley del Seguro Social.

El artículo 11 de la Ley del Seguro Social en vigor comprende dentro del régimen obligatorio, entre otros, los seguros de maternidad y de guardería.

En cuanto al seguro de maternidad el artículo 101 de la ley citada establece que la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo, precepto que está relacionado con el artículo 103 del propio ordenamiento, que señala que el goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101 exime al patrón de la obligación de pago de salario íntegro a que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos en la propia ley. Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo 102, es decir cuando no haya cubierto al menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, quedará a cargo del patrón el pago de salario íntegro.

Además, en caso de maternidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará a la asegurada, durante el embarazo el alumbramiento y el puerperio, como lo ordena el artículo 94 de la ley:

I. Asistencia obstétrica;

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y

III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Ahora bien, la disposición del artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo que atribuye al Instituto Mexicano del Seguro Social la prestación de los servicios de guardería, fue incorporada a la Ley del Seguro Social anterior a la ley vigente (D.O. 12 de marzo de 1973).

La ley vigente del Seguro Social, (D.O. 21 de Diciembre de 1995), regula el seguro de guarderías de los artículos 201 a 207.

Según las disposiciones del ordenamiento legal invocado los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que la misma se refiere, desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

A diferencia de las leyes anteriores, la ley vigente, en el artículo 201 cubre el riesgo no solamente de la mujer trabajadora, sino además del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, en su primera infancia, en caso de no poder proporcionarles cuidados durante su jornada de trabajo. Sin embargo la propia ley, en el artículo 205, agrega un requisito más para que los hombres en esas condiciones puedan ejercer tal derecho, al señalar que lo tendrán mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en

concubinato. Este artículo incluido como una novedad en la ley vigente, mueve ciertamente a la reflexión por lo que hace a nuestro tema central que es la igualdad de la mujer en las disposiciones laborales.

Un análisis superficial del citado artículo nos permitiría señalar que es altamente positivo y saludable que la ley establezca que los hombres tengan derecho al seguro de guardería, ya que por primera vez la ley reconoce que el cuidado y atención de los hijos es responsabilidad del padre, así sea sólo en los casos en que sea viudo o divorciado con hijos bajo su custodia. Sin embargo, desde el punto de vista de la igualdad de género dicha disposición no sólo mueve a la reflexión sino que también resulta cuestionable sobre todo el agregado que hace el artículo 205 citado, en el sentido de que ese derecho prevalece "mientras que no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato", ya que en tales términos se refleja de modo contundente la ideología de que en la pareja el cuidado y responsabilidad de los hijos es exclusivo de la mujer, pues por el sólo hecho de unirse ya sea en matrimonio o en concubinato con una mujer, el hombre pierde ese derecho, el cual pasa automáticamente a la nueva esposa o a la concubina. Pensamos además que el artículo es una aberración al suponer que el cuidado de los hijos es responsabilidad no ya del padre o la madre si no de la mujer que se unió en matrimonio o concubinato con el padre trabajador. Al respecto y como expondremos con mayor amplitud en el capítulo siguiente, consideramos que el seguro de guardería debe ser un derecho tanto del padre como de la madre trabajadora.

Según lo establece el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, el seguro de guardería forma parte del régimen obligatorio. Además, de acuerdo con el

artículo 211 de la misma, los patrones deberán cubrir íntegramente la prima para el financiamiento de este seguro, independientemente de que tengan o no a su servicio trabajadores a los que se refiere el artículo 201. Esta disposición ha sido establecida quizá con el propósito de no perjudicar la utilización de mano de obra femenina.

La prima, según el artículo 211 de la ley citada consiste en el 1% sobre el salario base de cotización. De esta cantidad solamente el 20% se destinará a lo relativo a prestaciones sociales, por lo que se entiende que el 80% restante se aplica al establecimiento de guarderías.

Consideramos de vital importancia el respeto al derecho de los trabajadores al establecimiento de guarderías infantiles, puesto que ello es fundamental para el desempeño de su trabajo, especialmente de las mujeres, pues la ampliación y suficiencia de estos servicios redunda en una mayor participación de mujeres en actividades económicas.

Por otro lado, al hablar de la participación de la mujer mexicana en la actividad laboral (Capítulo 1), hicimos mención a la alta tasa de ocupación de mujeres en los sectores secundario y terciario, en especial, en el servicio doméstico por lo que se refiere al sector terciario y al comercio ambulante por lo que se refiere al sector secundario o comercial. Al hablar de estas ocupaciones es un referente obligado señalar la carencia de seguridad social de quienes se dedican a ellas.

Lo anterior resulta grave, sobre todo si se toma en cuenta que a pesar de que la legislación federal ha concedido prestaciones a las trabajadoras

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

domésticas, para nadie son desconocidas las condiciones reales en que laboran, las cuales distan grandemente de las establecidas en la ley. Al respecto cabe señalar que la Ley del Seguro Social incluye este tipo de trabajo en aquellos de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, debiendo hacerse la inscripción a solicitud del patrón persona física a quien preste sus servicios. (Art. 60, 61 y 62 del Reglamento de Afiliación).

La Ley del Seguro Social, al no incluir a los trabajadores domésticos en el artículo 12, en los que se comprenden los sujetos de aseguramiento obligatorio, y al establecerse en el reglamento citado que el ingreso del trabajador se hará a solicitud del patrón, está anulando prácticamente el derecho a la seguridad social de los trabajadores domésticos.

Las disposiciones de la Ley propician que sigan fuera del ámbito de la seguridad social estos trabajadores, los cuales como indicamos en el Capítulo 1, son en su mayoría mujeres, sin considerar que éstas, al igual que los demás trabajadores tienen necesidad de las prestaciones que proporciona esa institución, más aún si se tiene en cuenta que ellas por su situación económica están en peores condiciones que cualquier otro trabajador o trabajadora.

Al regular nuestra ley el trabajo doméstico, no garantiza en forma efectiva el derecho a la seguridad social de este grupo de trabajadores que laboran bajo la dependencia de un patrón, lo cual resulta grave y perjudicial para un gran número de trabajadoras que no llegan siquiera a percibir las prestaciones mínimas, en especial aquellas que otorga la ley en caso de alumbramiento.

Como se desprende del artículo 13 fracción I de la Ley del Seguro Social, las personas que se dedican al comercio informal quedarían incluidas en este precepto que se refiere a la incorporación voluntaria, por lo que también se propicia que queden al margen de la seguridad social.

4.2.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

En cuanto a disposiciones específicas para el trabajo de las mujeres la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene la relativa al descanso puerperal al establecer en el artículo 28 que 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.

Como consecuencia del decreto de 1974, se modificaron varios artículos de esta ley para ponerlos a tono con las demás leyes reformadas en relación a la igualdad de la mujer. Al modificarse el artículo 14 fracción II se suprimió la prohibición a la mujer para trabajar en lugares insalubres o en tareas riesgosas siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por la Ley, estableciéndose en la fracción III la prohibición de una jornada inhumana para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción. En los artículos 43 fracción I y 51 segundo párrafo se agregaron los supuestos para preferir en caso de empleo a quienes representen la única fuente de ingresos familiares. En el artículo 88 fracción V se busca también protección a la mujer

embarazada al señalarse que las condiciones de trabajo deberán contener la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.

4.2.4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La Ley del ISSSTE en su artículo 3º incluye entre los seguros obligatorios los de enfermedades, maternidad y jubilación.

En cuanto al seguro de enfermedades para los familiares derechohabientes del trabajador, en su artículo 24 fracción V, esta ley concede ese seguro al esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista siempre que sea mayor de 55 años de edad, o que estando incapacitado dependa económicamente de ella; y por lo que se refiere a la esposa o concubina del trabajador derechohabiente, de acuerdo a la fracción I del mismo artículo, ésta goza invariablemente de ese derecho. Es decir, en este caso no pone como requisito la dependencia económica. Estas disposiciones tienen correspondencia con similares establecidas en la Ley del Seguro Social.

El seguro de maternidad está previsto en el artículo 28 de la ley, en el que se expresa que la mujer trabajadora, la pensionista, la esposa del trabajador o del pensionista o, en su caso, la concubina de uno o de otro, y la hija del trabajador o pensionistas, soltera, menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, tendrá derecho a asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el instituto certifique su estado de embarazo. También tendrá derecho a ayuda para lactancia cuando según dictamen del médico tenga

incapacidad para amamantar y a una canastilla de maternidad. Para disfrutar de las anteriores prestaciones será necesario que durante los seis meses anteriores al parto se hayan mantenido vigentes los derechos respectivos, (art. 29).

Cabe hacer especial referencia a la pensión por jubilación de las trabajadoras del estado, prevista en el artículo 60 de esta ley, en el que se señala que tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad. Esta disposición no encuentra correspondencia con las de la Ley del Seguro Social, que al establecer las pensiones que otorga no hace diferencia por cuestiones de género.

4.3. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS.

Entre los Reglamentos de la Ley del Seguro Social que se refieren específicamente al trabajo de las mujeres o contienen disposiciones específicas al respecto, tenemos los siguientes:

Reglamento de Labores Insalubres y Peligrosas.

Reglamento de Servicios Médicos.

Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería.

Reglamento de Afiliación.

Por lo que se refiere a la Ley del ISSSTE:

Reglamento para la Prestación del Servicio de Guarderías.

Reglamento de Servicios Médicos.

También corresponden a este rango las disposiciones específicas de reglamentos interiores de trabajo por lo que toca a las empresas privadas y las condiciones generales de trabajo en lo referente a las dependencias y entidades del sector público.

4.4. CONVENIOS INTERNACIONALES.

La O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) fue creada en 1919 en el Tratado de Paz de Versalles, con el objeto de esparcir beneficios permanentes sobre los asalariados del mundo. Se asoció en 1946 a las Naciones Unidas, funcionando como organismo especializado de la misma. Para lograr sus propósitos la O.I.T. dispone en general de cuatro medios de acción: las normas internacionales, los estudios e investigaciones, las actividades prácticas y las actividades educativas y de promoción. Estas tareas llevadas a cabo por el organismo se han reflejado en el campo de los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente, mediante la elaboración y promoción de convenios internacionales que repercutan en su beneficio.

En lo que se refiere al trabajo particularmente femenino, las normas establecidas por la O.I.T. (convenios y recomendaciones), son de dos tipos: las

que se refieren a la función social y biológica de la maternidad y aquellas cuyo objeto es superar la discriminación económica y social.

Entre los primeros encontramos el convenio sobre protección de la maternidad (1950, revisado en 1952). Esta convención fue sustituida recientemente, ya que con fecha 15 de junio del 2000, la O.I.T. aprobó una nueva convención en relación a esta materia, para todas las trabajadoras del mundo; el convenio sobre trabajo nocturno, (1919, revisado en 1934 y 1948) y convenio sobre el trabajo subterráneo (1935).

Entre los segundos: convenio sobre igualdad de remuneración (1951); convenio sobre la discriminación, (empleo y remuneración) (1958).

La importancia fundamental que revisten los convenios de la O.I.T., radica en que los países miembros que los ratifiquen, se obligan en los términos de los mismos a aplicar sus disposiciones.

En nuestro derecho los tratados internacionales tienen carácter de ley suprema, ya que según lo dispone el artículo 133 constitucional, la propia Constitución, las leyes que de ella emanen y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión.

Por su parte el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, dispone que los tratados celebrados por el presidente de la República y aprobados por el Senado serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la vigencia de dichos tratados.

A pesar de que los convenios internacionales adoptados por la O.I.T., vigentes en nuestro país, llegan a la cifra de 63, muy pocos de ellos se refieren al trabajo de las mujeres. Entre ellos, podemos mencionar el convenio No. 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de junio de 1952.

En realidad, el principio que rige el convenio a que nos referimos, se encuentra de antemano acogido por el artículo 123 constitucional en su fracción VII que señala: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad." Este principio, al lado de otros, como el de libertad de sindicalización, el concepto de salario mínimo, la jornada máxima de trabajo, etc., fueron proclamados por primera vez en una Constitución, al ser consagrados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 5 de febrero de 1917, por lo que conjuntamente pueden considerarse inspiradores de las normas de trabajo que posteriormente fueron adoptadas por las constituciones del mundo.

Pues bien, el principio rector del Convenio sobre igualdad de remuneración al que hemos hecho mención, lleva implícito un ideal de justicia que desgraciadamente no se ha realizado. Al respecto se puede señalar el bajo número de países que han ratificado el aludido convenio, y por otra parte la lenta aplicación de dicho principio, debido al nivel relativamente bajo de participación de la mujer en los sindicatos. Otro factor que en nuestro país hace más lenta la aplicación del principio sobre igualdad de remuneración es el criterio socialmente aceptado de que la obligación de sostener económicamente el hogar es

fundamentalmente del hombre y de que el salario percibido por la mujer es complementario del de aquél.

Otro convenio ratificado por nuestro país es el No. 45 relativo al trabajo subterráneo de las mujeres en toda clase de minas, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1938. El convenio No. 13, relativo al empleo de la cerusa, fue publicado en el Diario Oficial de 11 de marzo de 1938, y el convenio No. 102 que contiene la norma mínima sobre seguridad social en la cual se regula la maternidad de las mujeres trabajadoras a quienes beneficia esa institución, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1959.

Como puede verse, en realidad son pocos los convenios internacionales que han sido ratificados por nuestro país en torno al trabajo de la mujer. Sin embargo podemos decir que algunos convenios que no han sido ratificados, contienen principios y disposiciones que han sido asimilados por nuestra legislación laboral, como ha sucedido en parte con la protección a la maternidad.

Al respecto cabe hacer mención del convenio sobre protección a la maternidad aprobada recientemente por la O.I.T. cuya adopción fue motivo de beneplácito por parte de las organizaciones sindicales y de defensa de derechos de las mujeres, ya que se refiere a todas las trabajadoras del mundo. A diferencia de la convención anterior, la nueva incluye a todas las mujeres, incluso a las que trabajan en formas atípicas de dependencia laboral, a las que se ubican en el sector informal e independientemente de su estado marital. La protección no se limita a la madre sino que se extiende a los hijos, respeta el período de lactancia, considera las pausas especiales como tiempo de trabajo y excluye de

este a empleadas en situaciones arriesgadas. El período maternal será extendido a 14 semanas anteriores al parto incluyendo un período compulsivo de seis semanas posteriores al parto que podría ser modificado por decisión tripartita de gobiernos, sindicatos y patrones; en cuanto a beneficios económicos y demás compensaciones, el nuevo instrumento establece que deberían ser suficientes para que la mujer se mantenga ella misma y a su familia, y que le serán entregados mediante un fondo de seguro social⁵⁷.

4.5. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Con fecha 25 de mayo de 2000 se publicó en la Gaceta del Distrito Federal el Decreto de reformas al Código Civil para el Distrito Federal, mediante el cual se modificaron diversas disposiciones del Código Civil de 1928. Algunas disposiciones fueron modificadas con el objeto de adaptar el Código al ámbito del Distrito Federal, otras fueron actualizadas, efectuándose además reformas en materia familiar, de las cuales algunas se refieren al trabajo de la mujer realizado dentro del hogar.

De las disposiciones modificadas se refieren al trabajo de la mujer principalmente las siguientes:

Se adicionó el artículo 164 bis en el que se establece que el desempeño en el trabajo en el hogar o el cuidado de los hijos se estimará como contribución económica al sostenimiento del hogar.

⁵⁷ Cfr. NÚÑEZ, Kyra. "Adopta conferencia de la OIT nueva normativa para protección maternal." *La Jornada*, 16 de junio de 2000, pág. 28.

Se adicionó también el artículo el artículo 182 sextus que establece que en el matrimonio ambos cónyuges son los administradores de la sociedad conyugal, salvo pacto en contrario.

El artículo 267 en el que se establecen las causales de divorcio se adicionó como tal, en la fracción XXI, el impedir uno de los cónyuges al otro realizar una actividad lícita.

De acuerdo con el artículo 289 bis, adicionado en el decreto de reformas citado, en caso de divorcio entre cónyuges unidos por el régimen de separación de bienes, quien sólo realizó trabajo en el hogar durante la duración de esta unión, puede reclamar hasta el 50 por ciento de los bienes que se hayan generado durante el matrimonio.

Hacemos mención a estas reformas de las disposiciones civiles porque tocan un aspecto importante del trabajo de la mujer, que es el realizado al interior del hogar. A pesar de que las mismas implican un avance en torno a la igualdad de la mujer, pensamos que en este terreno hay aún mucho camino por recorrer, sobre todo si se toma en cuenta la existencia de legislaciones donde dicho trabajo es remunerado. A este tema y a otros que se refieren a la necesidad de actualizar nuestra legislación laboral en materia del trabajo femenino nos referiremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO 5

HACIA UNA MAYOR IGUALDAD DE GENERO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1. ORIGEN DE ALGUNOS PROYECTOS PARA MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al inicio del tercer milenio, en el entorno posterior al 2 de julio del año 2000 se inaugura en nuestro país la alternancia política, ya que por primera vez en nuestra historia reciente un candidato de oposición ganó la elección presidencial. En un escenario político distinto, el Presidente de la República ha convocado no sólo a la elaboración de una nueva Constitución Política, sino también de una nueva legislación laboral, expresando públicamente la necesidad de modernizar las leyes del trabajo, indicando a la vez que el gobierno no cuenta con proyecto alguno al respecto.

No obstante, debido al carácter empresarial del nuevo gobierno, que ha designado Secretario del Trabajo a un expresidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, ciertamente no se esperaría un proyecto reivindicatorio para la clase trabajadora; lo que sí es de esperarse, por el contrario, es la presentación de una iniciativa que en aras de la productividad pretenda desconocer derechos establecidos en la legislación actual.

La igualdad de la mujer en las leyes laborales tendría que ser resuelta por la nueva legislación. En base a lo que hemos expuesto en el presente trabajo pensamos que se hace necesaria una nueva legislación, que conservando los derechos cuyo reconocimiento hemos obtenido las mujeres en cuanto a la reproducción de la especie, mejore éstos y regule las responsabilidades familiares de la mujer en un plano de igualdad con el hombre.

Junto a las demandas específicas de la mujer, existen otras que sin ser exclusivas le atañen también en tanto que es parte integrante de la clase trabajadora, como la reducción de la jornada de trabajo, derecho a la capacitación integral de los trabajadores como parte de la jornada de trabajo, derecho a salario digno, derecho de vivienda, universalización de la seguridad social, derecho a la jubilación, flexibilización del horario en que se presta la jornada, participación democrática de los trabajadores en los procesos de producción y en la gestión de las empresas y democracia sindical; derechos y prestaciones que deberán formar parte de la nueva legislación. Indudablemente, ello no será una concesión gratuita de la clase patronal sino producto de la acción organizada y movilización de la clase trabajadora y en forma especial de la organización y movilización de mujeres, por lo que se refiere al trabajo específicamente femenino.

No se espera, sin embargo, que la adopción de nuevas medidas favorables a la clase trabajadora pudiera darse sin dificultades. Y ello debido a que las reformas que en los tiempos recientes se pretenden introducir en las leyes laborales de nuestro país, no provienen de las luchas de los años setenta cuando no eran los patrones y el gobierno, sino el movimiento sindical democrático el que planteaba la necesidad de reformar la legislación laboral. En

ese tiempo no sólo se exigía la observancia de las leyes laborales establecidas, sino que se enarbolaban otras demandas como la eliminación del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, derecho de sindicalización bancaria, eliminación de la requisa y todas las restricciones al derecho de huelga, además de medidas que permitieran la libertad y democracia sindicales. Podría decirse que el movimiento democrático se encontraba a la ofensiva⁵⁸.

Todo ello habría de cambiar a raíz de la crisis de 1982, a partir de la cual comenzaría a implantarse con toda su fuerza el modelo neoliberal. Habría de venirse la ola privatizadora, los requerimientos de "modernización y reconversión industrial", con toda la carga de ataques a las conquistas sociales y contratos colectivos, despidos masivos y selectivos, destrucción de sindicatos enteros, etc., haciendo retroceder la vanguardia obrera, colocándose al movimiento obrero a la defensiva⁵⁹.

Durante el salinismo se profundizó el desmantelamiento del Estado Benefactor con el impulso a la apertura económica y al modelo maquilador y con la inserción de nuestro país en la globalización; mediante el Tratado de Libre Comercio se colocó a la productividad como la máxima divisa. En este contexto, después del resquebrajamiento en la praxis de la rigidez de nuestras instituciones laborales y en un camino hacia la profundización y legalización de prácticas en las que se ha coadyuvado con el capital para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, han surgido los diferentes proyectos para modificar nuestra legislación laboral, en modo alguno para el avance de la clase trabajadora sino

⁵⁸ Cfr. MONREAL MACIAS, Manuel. Seminario: Análisis del Anteproyecto de Reforma Legislativa Laboral, del PRD. Universidad Obrera de México. México, 1998, pág. 26.

⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, pág. 27.

para impulsar medidas como el salario por hora, facilidades para la contratación y despido de trabajadores, restricciones al derecho de huelga, ampliación del empleo de confianza y temporal, eliminación de sindicatos etc., teniendo como ejes la productividad y la competitividad. Este ha sido el origen del actual debate sobre la reforma laboral y que ha dado origen a diversos proyectos de ley , como el elaborado por la COPARMEX en 1989, y la iniciativa presentada por el Partido de Acción Nacional ante la Cámara de Senadores en julio de 1995.⁶⁰

5.1.1. Proyecto del Partido Acción Nacional.

Mediante una iniciativa presentada ante la Cámara de Senadores el 12 de julio de 1995, el Partido Acción Nacional propuso cambios al artículo 123 constitucional así como a la Ley Federal del Trabajo.⁶¹

En la exposición de motivos de la iniciativa para modificar el artículo 123 citado, se explica que el propósito fundamental de la iniciativa es el establecimiento de las comisiones de trabajo y la sustitución de las juntas de conciliación y arbitraje por jueces de lo social dependientes del Poder Judicial. Sin embargo se tocan también otras cuestiones. Por lo que atañe a nuestro tema se propone modificar la fracción V, en la que se establece que las mujeres que se encuentran en período de lactancia tendrán dos descansos por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. La iniciativa propone cambiar los dos períodos por una reducción de una hora en la jornada.

⁶⁰ Cfr. *Ibidem*, págs. 27 y 28.

⁶¹ Diario de los Debates de la Comisión Permanente. Año I, No. 12. LVI Legislatura, México, julio 12, 1995, págs. 13 a 85.

Por lo que toca a la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo, en la exposición de motivos se reconoce que los cambios económicos han ido en contra de la clase laborante, haciéndose preciso rescatar el espíritu de los legisladores de 1917, con el objeto de que la ley laboral se fundamente en los principios de justicia y respeto a la vida del hombre. Con ese espíritu el PAN propone cambios en los aspectos más importantes de la cuestión laboral, tales como el corporativismo, el régimen de propiedad de la empresa, jornada de trabajo, salario y prestaciones, contratación y despido, condiciones y riesgos de trabajo, trabajo femenino, etc.

En congruencia con la modificación constitucional que se propone respecto al trabajo específicamente femenino, en la iniciativa de reformas legales se contempla, en lugar de dos períodos al día para la lactancia, reducir una hora de jornada de las trabajadoras durante los primeros seis meses luego del parto. También se proponen una serie de situaciones especiales para el trabajo femenino. Por ejemplo labores diferentes durante el embarazo y la crianza, hasta seis meses después del parto, cuando la actividad normal de la trabajadora suponga necesariamente actividades que puedan afectar su salud física o mental o de su hijo, o representar riesgos para el proceso de gestación.

Para el período puerperal esta iniciativa propone que a solicitud de la trabajadora y previa autorización escrita de su médico podrá transferir hasta dos de las seis semanas previas al parto, para disfrutarlas después de él, estableciéndose también prórrogas indefinidas ante la imposibilidad de laborar después del parto, por un año, gozando del 50% del salario, pero no por más de 60 días.

Si bien los cambios propuestos por el PAN para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres relativas a la lactancia, el embarazo y el postparto son necesarios, nos parece que son insuficientes, pues abordar el tema de la maternidad supone atender una serie de conflictos no legislados para la madre trabajadora. Tampoco se enfrentan otros aspectos como el rechazo a exigir certificados de ingravidez. Además se tendrían que establecer, en nuestra opinión, sanción para los patrones que despidan a las mujeres en caso de estar embarazadas. Esta iniciativa ignora por completo la posibilidad de hacer partícipe al padre trabajador en las responsabilidades familiares.

Cabe hacer mención de otra iniciativa presentada también por el grupo parlamentario del PAN en la Cámara de Senadores ante la LVII Legislatura, el 3 de diciembre de 1998,⁶² en que de alguna manera se reconoce el corto, por no decir nulo, alcance de la iniciativa anterior en materia de igualdad de género, ya que al proponerse modificaciones al artículo 123 de su propia iniciativa, se trata de establecer que los empleadores tendrán prohibido exigir o solicitar a las mujeres la presentación de certificado médico de no embarazo como condición indispensable para concederle un empleo, o concediéndole un empleo, haga discriminación en el pago de salario.

Aunque estas iniciativas presentadas por el PAN, se han quedado en eso, es decir en una mera iniciativa, tienen sin duda el mérito de haber abierto formalmente el debate, si no en el Congreso, sí entre los sectores interesados respecto a lo que debe ser la reforma a nuestra legislación laboral. Es importante

⁶² Diario de los Debates de la Cámara de Senadores. Año I, Tomo I, Vol. 2, Núm. 29. LVII Legislatura, México, diciembre 3, 1998. págs. 5-13.

además porque como ya señalamos, sintetiza lo que serían las reglas que no encontrarían oposición en el sector patronal.

5.1.2. Anteproyecto del Partido de la Revolución Democrática.

Como una respuesta a la iniciativa presentada por el PAN, durante la LVII Legislatura el Partido de la Revolución Democrática elaboró un anteproyecto de reforma laboral⁶³, que si bien no es un proyecto formal de ese partido, ha sido elaborado por militantes distinguidos del mismo, con la intervención de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.

Según se expresa en la parte introductoria denominada "Ejes de la Reforma", ésta debe efectuarse con el propósito de responder a dos imperativos: por una parte, a la necesidad de hacer compatible la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas instaladas en el país con la equidad a que tienen derecho los asalariados, y por otra, a la urgencia de eliminar los rasgos autoritarios y corporativos que distinguen al viejo orden laboral, con el fin de democratizar las relaciones sindicales.

Por lo que se refiere al tema de la igualdad laboral de las mujeres, se señala que el anteproyecto recoge las preocupaciones de las mujeres sindicalistas del país así como las de organizaciones no gubernamentales, y que los avances internacionales en la materia han contribuido a aceptar que la legislación mexicana está notablemente retrasada en comparación con la de otros países, por lo que se hace necesario legislar en la materia.

⁶³ Anteproyecto de Reforma Laboral del PRD/ En Discusión. México, 1998.

En cuanto a los cambios que se requieren a nivel constitucional relacionados con la igualdad de género, en este anteproyecto se proponen modificaciones para conceder a la mujer trabajadora un descanso pre y postnatal de cuando menos 14 semanas, que se repartirá conforme a la recomendación médica de acuerdo con las necesidades de salud de la madre y del recién nacido. El anteproyecto propone también que en la Constitución se establezca que la ley reglamentaria determine los sistemas métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con la obligación de capacitar a sus trabajadores y trabajadoras, adoptando las medidas necesarias para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre el hombre y la mujer.

En lo relativo a las reformas de la legislación secundaria, desde el capítulo de principios generales de este anteproyecto se enfatiza que hombres y mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones; se establece la garantía de fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos y la promoción de las mujeres en las comisiones mixtas con el objeto de que se logre una representación proporcional al número de trabajadoras ocupadas por empresa. También propone este partido la creación de un organismo encargado de formular y desarrollar programas de acción afirmativa.

El anteproyecto propone que en la misma ley se defina lo que es la acción afirmativa, señalando que es la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento, con el fin de que se vaya corrigiendo la discriminación por sexo.

Dentro del mismo capítulo de principios generales se establece que los hombres y las mujeres en cuyo perjuicio se hubiere realizado cualquier discriminación que les impidiera ocupar un empleo, por razones de sexo, tendrán derecho a solicitar ante el juez laboral el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que le hubiere correspondido al ocuparlo.

En esta línea se consideran actos de discriminación sexual cometidos por el patrón y prohibidos por la ley, exigir la presentación de certificados de ingravidez para obtener un empleo; negar la admisión a un empleo por el hecho de ser hombre o mujer; por situación de gravidez, estado civil, o por tener a su cargo el cuidado de los hijos menores; despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente por estar embarazada; retribuir el trabajo con un salario menor al que se pague a otro por un trabajo igual; y establecer cualquier tipo de distinción o exclusión basada en el sexo. Así mismo, se prohíbe a trabajadores (sic) realizar actos de hostigamiento sexual contra alguna persona en el centro de trabajo.

Otras reformas que respecto a la equidad de género establece este anteproyecto es cambiar la denominación del título dedicado al "Trabajo de las Mujeres" denominándolo "Sobre la reproducción y las responsabilidades familiares", cuyo propósito fundamental será proteger la reproducción y el desarrollo equilibrado de la pareja trabajadora, así como promover su corresponsabilidad en la atención de la familia.

Conforme a lo que se propone en el anteproyecto, se mejoran en nuestra opinión la redacción y el contenido del artículo 166, en los siguientes términos: "No se deberá poner en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea

durante el período de gestación o el de lactancia con labores insalubres o peligrosas. Sin que la mujer trabajadora sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos, el patrón está obligado a asignarle labores diferentes, compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo nivel de puesto y categoría".

Por lo que se refiere al descanso previsto en el actual artículo 170 fracción II de la ley, en el que se establece para las trabajadoras un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, en el anteproyecto se propone modificarlo para que ese descanso sea cuando menos de catorce semanas, el cual podrá disfrutarse antes y después del parto, conforme a la recomendación por escrito del médico, de acuerdo con las necesidades de salud de la madre y del recién nacido. Por simple lógica se considera que los términos "recién nacido" deben sustituirse ya que el dictamen médico tendría que darse antes del nacimiento.

Como una innovación este anteproyecto propone que las dos últimas semanas correspondientes al periodo postnatal, puedan ser disfrutadas opcionalmente por la madre o por el padre, según estos lo convengan entre sí y lo comuniquen al patrón por lo menos con un mes de anticipación.

También se propone que cuando un trabajador o trabajadora adopte a un menor de seis meses de edad, tendrá derecho a un permiso de seis semanas con goce de sueldo íntegro, que deberá disfrutarse en los días siguientes a la adopción. Si el niño adoptado es mayor de seis meses, se propone que el permiso sea de tres semanas y que estos días de permiso por adopción se computen en la antigüedad del trabajador o trabajadora.

Otro aspecto innovador de esta propuesta es que en los contratos colectivos de trabajo se promueva el establecimiento de permisos con y sin goce de salario, destinados a la atención de responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, tales como el cuidado de hijos menores o padres enfermos.

5.2. COMENTARIOS SOBRE LAS PROPUESTAS ANTERIORES.

Las propuestas anteriores ponen de manifiesto la necesidad de actualizar nuestra Ley Federal del Trabajo en lo que atañe especialmente a la igualdad de género. Sobre las posibilidades de que se establezcan respecto a las mujeres disposiciones que resulten realmente benéficas, debemos decir que para ello deberá fortalecerse la acción organizada de los grupos interesados en la equidad de género. Si bien existen actualmente en la sociedad mexicana un buen número de organismos no gubernamentales de mujeres preocupadas por mayor equidad en este sentido, no se observa de su parte una acción constante y programada que pudiera significar una presión para la adopción de medidas legales en su beneficio. Pensamos que sería positivo que los distintos organismos integraran un frente común, por llamarlo de alguna manera, que actuando al margen de los partidos políticos, además de contar con una estructura y órganos de gobierno propios, llevase a cabo un programa de acción para promover la adopción de medidas legales y políticas favorables a las mujeres, incluyendo a las trabajadoras, proponiéndose además la eliminación de cualquier forma de discriminación por cuestiones de género.

Las propuestas que hemos analizado si bien manifiestan preocupación sobre la situación de las trabajadoras, no se percibe que éstas, quienes serían las directamente beneficiadas, hayan participado en su elaboración. Tampoco se observa que las trabajadoras tengan información suficiente para tomar una posición que les lleve formular propuestas hacia la equidad de género. Por ello se hace necesario también, que al interior de las organizaciones sindicales se promuevan y se den a conocer estudios sobre la condición de la mujer, los convenios internacionales de la OIT y disposiciones legales adoptadas en países en los que el status de la mujer es mejor que en el nuestro.

Tomando en cuenta estos aspectos y todo lo que hasta aquí hemos expuesto, nos atrevemos a formular, desde luego sin ánimo limitativo, una propuesta sobre algunas disposiciones que consideramos debería contener nuestra legislación para propiciar una mayor igualdad de género.

5.3. NUESTRA PROPUESTA DE REFORMA.

Coincidiendo en algunos aspectos con el anteproyecto que hemos analizado, elaborado por el Partido de la Revolución Democrática, se propone establecer en el capítulo de principios generales las siguientes disposiciones:⁶⁴

El último párrafo del artículo 3° de la ley actual establece que es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

⁶⁴ Las propuestas de modificación se resaltan con negrilla.

En este sentido se sugiere agregar un artículo que sería el 3° Bis, que quedaría en los siguientes términos:

“Art.3° Bis. Para los efectos del último párrafo del artículo anterior, se deberá garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, promoviendo la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas en esta ley, con miras a lograr una representación proporcional al número de trabajadoras ocupadas en la empresa.

Se considera de interés social y responsabilidad del Estado la creación de un organismo encargado de formular y desarrollar programas de acción afirmativa con el objeto de promover igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres.

Se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de discriminación por sexo”.

El concepto de “acción afirmativa” aunque puede sonar novedoso en nuestro país, es aplicado y reconocido en otros países para lograr la igualdad de la mujer especialmente en el campo laboral. Incluye el sistema de cuotas reservado únicamente a la mujeres. Se le puede considerar como una medida temporal destinada a aumentar la presencia femenina en el mundo del trabajo, a garantizar la inserción de mujeres en cualquier ocupación, incluso en las

tradicionalmente masculinas y promover el desarrollo profesional y de carrera para las mujeres facilitando la posibilidad de acceso a todos los cargos y niveles⁶⁵.

Este principio se ha adoptado en países como Estados Unidos en donde en 1968 se promulgó un decreto de ley que impone directrices concretas para asegurar la representatividad de las minorías en todos los puestos de trabajo. Desde entonces se habla de un principio de "acción afirmativa o acción positiva". Igualmente en Noruega, donde el año de 1983 el gobierno consideró que no es posible conseguir la igualdad del estatuto social del hombre y el de la mujer solamente prohibiendo los tratos discriminatorios y que si se quiere corregir la diferencia que hoy existe, es necesario proporcionar ventajas en determinados campos a uno sólo de los sexos. Es decir, se necesita reconocer la diferencia entre hombres y mujeres, y por lo tanto dar un trato desigual a las mujeres⁶⁶.

Al respecto en el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación a la mujer, aprobada por la asamblea general de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, se declara: "La adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, nunca podrán considerarse como un acto discriminatorio con respecto al hombre"⁶⁷.

Dado que nuestra ley actual regula en el Título V el Trabajo de las Mujeres, con el objeto de que se distinga lo relativo al trabajo de la mujer propiamente dicho de los derechos que se refieren a la reproducción de la especie y

⁶⁵ Cfr. TAPIA F., Elena. Mujeres y Políticas Públicas. F. Friedrich Ebert, México, 1989, pág. 27.

⁶⁶ Cfr. *Ibidem*, pág. 26.

⁶⁷ Cfr. *Idem*.

responsabilidades familiares, se sugiere que dicho título podría estar dividido en dos capítulos: el capítulo 1 podría referirse a la discriminación en el trabajo, es decir a regular todo aquello que implique discriminación en contra de las trabajadoras. El capítulo 2 podría destinarse a los derechos de la mujer sobre la reproducción de la especie y a las responsabilidades familiares.

Al respecto, se formula la siguiente propuesta:

TITULO QUINTO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Capítulo 1

De la discriminación laboral contra la mujer

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. **Queda prohibida toda discriminación laboral contra la mujer.**

Artículo 164-A. Se consideran actos de discriminación sexual cometidos por el patrón y prohibidos por la ley:

I. Exigir la presentación de certificados de ingravidez para obtener un empleo;

II. Negar la admisión a un empleo por el hecho de ser mujer;

III. Negar la admisión a un empleo por situación de gravidez o estado civil o por tener a su cargo la atención de hijos menores;

IV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo el cuidado de hijos menores;

V. Retribuir el trabajo con un salario menor al que se pague a otro por un trabajo igual;

VI. Hostigamiento sexual hacia trabajadoras subordinadas;

VII. Establecer cualquier tipo de distinción o exclusión basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, con excepción de las sustentadas en las exigencias particulares de una actividad determinada.

Aunque válidamente podemos decir que la Ley Federal del Trabajo prohíbe la discriminación laboral contra la mujer de acuerdo a los artículos 3º, 133 fracción I, y 164, el artículo 995 al establecer la sanción, se limita a imponer una multa al patrón sin otorgar un medio de defensa real a la mujer frente a tales prácticas y sin ningún tipo de indemnizaciones a su favor, por lo que al respecto se propone incluir los siguientes artículos:

Artículo 164-B. Las mujeres en cuyo perjuicio se haya realizado cualquier tipo de discriminación sexual, que les impida ocupar un empleo,

tendrán derecho a solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubieran recibido al ocuparlo. En los demás casos de discriminación, la mujer podrá optar por reclamar ante dicha autoridad que se subsanen los perjuicios causados y se restablezca el principio de igualdad, o exigir el pago de una indemnización de tres meses del salario que hubiera podido percibir de no realizarse la práctica.

Artículo 164-C. En caso de hostigamiento sexual cometido contra la trabajadora por el patrón o cualesquiera de sus superiores jerárquicos, quien hubiera realizado la conducta delictiva deberá pagar a la trabajadora una indemnización correspondiente a seis meses de salario, independientemente de las demás sanciones que procedan de acuerdo a la ley.

Para efectos del párrafo anterior se considera hostigamiento sexual la conducta prevista en el artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal.

Para el Capítulo 2 consideramos que sería más adecuado titularlo "De la reproducción" ya que dicho concepto se enfoca hacia la continuidad de la especie, sugiriéndose que los derechos que tiene la mujer sobre la maternidad no representan únicamente un beneficio individual sino de la sociedad en su conjunto. Si abandonamos la idea de la inferioridad de la mujer, que históricamente ha servido para asignarle un papel meramente reproductivo, y la

concebimos como un ser inteligente y libre, tenemos que reconocer que en un plano de igualdad con respecto al hombre tiene derecho a educarse y a desarrollar todas sus capacidades, incluyendo la de realizar una actividad económica remunerada, y que estas medidas sobre la maternidad que la benefician en forma directa, son un beneficio también para el hombre en cuanto que es su compañero, corresponsable tanto en el hecho mismo de la procreación de la especie como en su atención y armónico desarrollo. La procreación y educación de los hijos debe entenderse además como una función social y no solamente como una responsabilidad individual o familiar.

En base a lo anterior y modificando casi en su totalidad las disposiciones actuales sobre la maternidad se propone lo siguiente:

Capítulo 2

Sobre la reproducción y responsabilidades familiares

Art.165. Las disposiciones que se consignan en el presente capítulo tienen como propósito fundamental proteger la **reproducción y el desarrollo equilibrado de la pareja, así como su corresponsabilidad en la atención de la familia.**

Art.166. **No se deberá poner en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el período de gestación o el de lactancia, con labores insalubres o peligrosas. Durante dicho período y sin que la mujer trabajadora sufra perjuicio en su salario, prestaciones, condiciones de trabajo y derechos, el patrón estará obligado a asignarle labores diferentes,**

compatibles con su estado y capacidad, dentro del mismo puesto y categoría.

Proponemos incluir la asignación de labores compatibles al estado en que se encuentra, para atacar la práctica de presionar a la mujer a fin de que renuncie en caso de estar embarazada, asignándole labores inapropiadas.

Para la definición de labores insalubres y peligrosas prevista en el artículo 67 de la ley actual no se proponen cambios.

Por lo que se refiera a los derechos reproductivos previstos en el actual artículo 170 de la ley se sugiere modificar las fracciones II y IV en los siguientes términos:

Art. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.

II. Disfrutarán de un **periodo de descanso pre y postnatal de cuando menos catorce semanas, que se distribuirán antes y después del parto, conforme la recomendación por escrito del médico, de acuerdo a las necesidades de salud de la madre y del producto. En caso de parto múltiple el período de descanso se alargará hasta 16 semanas. El trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso de tres días, si su esposa o concubina tiene un parto simple o 5 días, si el parto es múltiple.**

El período de catorce semanas actualizaría nuestra legislación de acuerdo a la Convención sobre la protección a la maternidad de la OIT, adoptada en ese organismo en junio del año 2000. Desde luego que esta modificación legal presupone una modificación constitucional en la que en nuestra opinión debería incluirse la responsabilidad del trabajador en el cuidado y atención de la familia.

II Bis. Las dos últimas semanas correspondientes al período de descanso postnatal, podrán ser disfrutadas por el padre o por la madre, según estos lo convengan entre sí y lo notifiquen con anticipación de por lo menos un mes al patrón.

III.

La actual fracción IV, que habla de dos reposos de media hora para lactancia, debería, en nuestra opinión redactarse de la siguiente forma:

IV. Durante los seis meses posteriores al parto, la jornada de trabajo se reducirá una hora diaria, para alimentar al recién nacido.

Se sugiere también agregar dos fracciones que podrían corresponder a las V y VI del citado precepto para establecer lo siguiente:

V. Cuando la trabajadora sufra un aborto deberá disfrutar de un descanso de una semana. Si la esposa o concubina del trabajador sufriera

un aborto, éste tendrá derecho a ausentarse de su trabajo por dos días. En ambos casos deberá presentarse constancia médica;

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

Las actuales fracciones V y VI, del artículo 170 de la ley, para las que no se propone modificación, pasarían a ser las VII y VIII y la actual fracción VII del mismo pasaría a ser la fracción IX quedaría en los siguientes términos:

IX. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales y los días de permiso por adopción.

Para el artículo 171 que se refiere al servicio de guardería, no se sugiere modificación. Únicamente hacemos una reflexión en el sentido de que las disposiciones reglamentarias deberían reconocer este derecho tanto al padre trabajador como a la madre trabajadora. El hecho de reconocer en la ley el derecho de guardería como un derecho de la clase trabajadora y no exclusivo de la mujer, tiene su fundamento en la idea de que la responsabilidad familiar es compartida entre el padre y la madre trabajadora, aunque indudablemente el incremento de dichos servicios propiciaría la participación de la mujer en actividades remuneradas.

La ausencia de una política integrada de servicios de apoyo a las mujeres para su efectiva participación laboral, como son las guarderías, tiene

efectos directos en la oportunidad de empleo de las mujeres. Obviamente si hubiera buenos servicios de atención infantil y horarios escolares acordes con los laborales, una gran cantidad de mujeres podría ocuparse en actividades laborales que no fueran únicamente las consideradas tradicionalmente como "propias de su sexo".

Se sugiere, por último, incluir un artículo que podría ser el 171 B, en el que se dispusiera que en los contratos colectivos de trabajo, se establecerán permisos con o sin goce de salario destinados a la atención de responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras tales como el cuidado de los hijos menores y padres enfermos.

Su redacción sería la siguiente:

Art. 171-B. En los contratos colectivos de trabajo deberán establecerse permisos con o sin goce de sueldo, a fin de que los trabajadores y trabajadoras puedan atender responsabilidades familiares, tales como el cuidado de los hijos menores y padres enfermos.

Pensamos que las propuestas que hemos presentado en este estudio son prioritarias para poner al día nuestra legislación laboral en cuanto a la igualdad de género; sin embargo su aceptación no excluye la necesidad de una revisión exhaustiva de nuestro marco legislativo, con la finalidad de determinar todas aquellas disposiciones, prácticas, e incluso términos que entrañan discriminación o desigualdad para la mujer en el mundo del trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Desde los inicios de la humanidad, sus privilegios biológicos permitieron a los varones afirmarse como sujetos soberanos, generándose a través de milenios una ideología tendiente a mantener subordinada a la mujer con respecto al varón. En el transcurso del siglo XX la situación de la mujer experimenta profundos cambios, observándose principalmente el reconocimiento de la igualdad jurídica de los sexos y la admisión de mujeres en una creciente variedad de ocupaciones. No obstante, la igualdad entre hombres y mujeres no llega a realizarse plenamente, debido a que en la sociedad persisten prejuicios antifemeninos y misóginos que restan a las mujeres oportunidades de trabajo y ascenso.

SEGUNDA. En nuestro país, además del reconocimiento jurídico de la igualdad de los sexos, observamos la incursión de las mujeres a las actividades económicas remuneradas, la cual, si bien se ha incrementado en las últimas décadas, ha sido siempre inferior a la participación masculina. Ello se debe a que además de los problemas que la mujer comparte con los hombres en el campo del trabajo, particularmente el desempleo, existen otros problemas específicos de su sexo, ya que una serie de valores que aún imperan influyen discriminatoriamente contra el trabajo femenino, configurándose el trabajo de la mujer a través de definiciones estrechas de su papel o características "naturales", lo que implica que participe en trabajos relacionados con sus ocupaciones tradicionales entre las cuales se encuentran muchas de las peor pagadas.

TERCERA. De acuerdo a la información censal, en México, entre 1970 y 1990 la Población Económicamente Activa (PEA) masculina creció en un

70.5%, mientras que la femenina lo hizo en un 123%. No obstante para 1990, las mujeres representan sólo el 19.6 % del total de la PEA.

CUARTA. Un cambio significativo que en las últimas décadas se observa en nuestro país en cuanto a las características del trabajo femenino es el incremento de la participación en los mercados de trabajo de las mujeres en edad reproductiva, (entre 20 y 39 años). De 1970 a 1991 la participación laboral de mujeres con hijos aumentó de un 12 a un 29%. También se observan, a grandes rasgos, los siguientes aspectos: aumento de la subcontratación y el trabajo a domicilio, el creciente empleo de mujeres como jornaleras agrícolas y como asalariadas en los cultivos de exportación; capacitación de mano de obra femenina para alcanzar el nuevo perfil demandado por los empresarios; apertura de empleos antes exclusivos para los hombres; mayor desempleo masculino que femenino; cambios paulatinos en las funciones de género en la familia, incorporación de las indígenas al trabajo extradoméstico, y creciente actividad política y social entre las mujeres.

La participación de las mujeres en actividades económicas remuneradas ha adquirido características propias que deben ser consideradas tanto por políticas públicas como por las leyes laborales.

QUINTA. El marco legal que regula en nuestro país el trabajo de las mujeres proviene de la reforma constitucional y legal que se llevó a cabo en diciembre de 1974, y si bien comprende el reconocimiento de derechos irreversibles en cuanto a la reproducción de la especie, dicha legislación se ha quedado notablemente retrasada con respecto a la de otros países y normas internacionales, requiriéndose una nueva normatividad, que por un lado promueva el ingreso de mujeres al mercado de trabajo, y por otro prevea que el

desempeño laboral de las mujeres se desarrolle en condiciones más equitativas e igualitarias, y que conservando los derechos cuyo reconocimiento hemos obtenido las mujeres en cuanto a la reproductividad, mejore éstos y regule las responsabilidades familiares de la mujer en un plano de igualdad con el hombre.

Para tal efecto se proponen modificaciones a diversos artículos del capítulo de Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo, así como al Título Quinto de la misma, como se expone en los siguientes puntos:

SEXTA. Se propone adicionar en el Capítulo de Principios Generales de la ley, un artículo que sería el artículo 3° Bis, con le objeto de garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, promoviendo la participación de las mujeres en las comisiones mixtas previstas en la ley. También se propone la creación de un organismo encargado de formular y desarrollar programas de acción afirmativa, con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres, y definir, en el mismo precepto, el concepto de acción afirmativa, como se observa en el proyecto de modificaciones que proponemos en el último capítulo.

SEPTIMA. Dado que nuestra ley actual regula en el Título Quinto el trabajo de las mujeres, con el objeto de que se distinga lo relativo al trabajo de la mujer propiamente dicho, de los derechos que se refieren a la reproducción de la especie y a las responsabilidades familiares, se sugiere que dicho título podría estar dividido en dos capítulos: el Capítulo 1 podría referirse a la discriminación en el trabajo, es decir, a regular todo aquello que implique discriminación en contra de las trabajadoras. El Capítulo 2 podría destinarse a los derechos de la mujer sobre la reproducción de la especie y las

responsabilidades familiares. En el capítulo 1, que se denominaría "De la discriminación laboral contra la mujer", quedarían comprendidos los artículos 164, 164-A, 164-B y 164-C, el primero con la modificación que se propone y los tres últimos de nueva creación. En el capítulo 2, que se denominaría "Sobre la reproducción y responsabilidades familiares", incluirían los artículos 165, 166, 170 y 171, con las modificaciones que se proponen en el último capítulo de nuestro estudio.

OCTAVA. Se propone adicionar el artículo 164, con el objeto de que quede expresamente prohibida la discriminación laboral contra la mujer. Dado que nuestra ley actual no precisa las conductas discriminatorias en su contra, se propone precisarlas en términos del artículo 164-A de la propuesta que presentamos. Pero además, con el objeto de que la mujer tenga un medio de defensa real frente a tales prácticas se propone incluir en la ley las disposiciones que le permitan, en caso de que se hayan realizado en su perjuicio tales conductas, exigir el pago de una indemnización equivalente a tres meses del salario que hubiere recibido de ocupar el puesto que le fue negado, proponiéndose también, en los demás casos de discriminación, que la mujer pueda optar por dicha indemnización o porque se subsanen los perjuicios causados. Para el caso de haber sido víctima del delito de acoso sexual por parte del patrón, se propone que independientemente de las demás sanciones que procedan de acuerdo a la ley, quien hubiera realizado la conducta pague a la trabajadora el equivalente a seis meses de salario. (Artículos 164-B y 164-C de nuestra propuesta).

NOVENA. Los derechos que tiene la mujer sobre la maternidad no representan únicamente un beneficio individual sino de la sociedad en su conjunto. La procreación y educación de los hijos debe entenderse como una

responsabilidad social y no solamente como una responsabilidad individual o familiar. En base a ello en la propuesta que presentamos se considera que debe modificarse el artículo 165 de la ley actual, para establecer que el propósito de las leyes laborales, al regular el trabajo de la mujer, debe ser el de proteger la reproducción de la especie y el desarrollo equilibrado de la pareja, así como su corresponsabilidad en la atención de la familia. Al respecto también se sugiere modificar el actual artículo 166 con el fin de que durante el período de lactancia o embarazo, se asignen a la mujer labores compatibles al estado en que se encuentra.

DECIMA. Por lo que toca a los derechos reproductivos previstos en el artículo 170 de la ley actual, consideramos que debe modificarse la fracción II a efecto de que los períodos pre y postnatales abarquen un lapso de cuando menos catorce semanas, que podrán distribuirse antes y después del parto conforme a la recomendación del médico. Con ello, nuestra legislación se actualizaría de acuerdo a la Convención sobre la protección de la maternidad de la OIT de junio de 2000. Ello requerirá desde luego modificación constitucional.

En la propuesta que presentamos se prevén el alargamiento del descanso citado hasta 16 semanas en caso de parto múltiple y un descanso, si bien breve, para el trabajador cuya esposa o concubina hubiere dado a luz.

DECIMA PRIMERA. Con la finalidad de promover la responsabilidad compartida entre el padre y la madre trabajadores se propone adicionar una fracción (Art. 70 fracción II Bis), para dar la posibilidad de que las dos últimas

semanas del descanso postnatal, puedan ser disfrutadas por el padre o la madre según lo convengan entre sí.

La actual fracción IV del artículo 170 en la que se establecen dos reposos de media hora cada uno para la lactancia, debe modificarse para establecer que durante los seis meses posteriores al parto, la jornada de trabajo se reducirá una hora diaria.

DECIMA SEGUNDA. Consideramos que el artículo 170 debería prever en una de sus fracciones un descanso de una semana para el caso de aborto de una trabajadora y para el trabajador cuya esposa o concubina sufra un aborto, se prevé también el derecho de ausentarse en los términos señalados en la propuesta que presentamos.

Igualmente se sugiere modificar el citado precepto para agregar una fracción en el que se conceda un permiso de seis semanas con goce de salario íntegro al trabajador o trabajadora que adopte un menor de seis meses de edad o de tres semanas si el adoptado fuera mayor de seis meses, períodos que deberán computarse en la antigüedad correspondiente.

Las dos fracciones anteriores podrían ser la V y VI. como se sugiere en la propuesta que presentamos.

DECIMA TERCERA. Para el artículo 171 que se refiere al servicio de guardería, no se sugiere modificación. Únicamente hacemos una reflexión en el sentido de que las disposiciones reglamentarias deberían reconocer este derecho tanto al padre trabajador como a la madre trabajadora. Además se considera que estos servicios deben promoverse principalmente por parte del estado, pues la

ausencia de una política integrada de servicios de apoyo a las mujeres para su efectiva participación laboral, como son las guarderías, tiene efectos directos en la oportunidad de empleo de las mujeres. Obviamente si hubiera buenos servicios de atención infantil y horarios escolares acordes con los laborales, una gran cantidad de mujeres podría ocuparse en actividades laborales que no fueran únicamente las consideradas tradicionalmente como "propias de su sexo".

Se sugiere por último incluir un artículo que podría ser el 171 B, en el que se dispusiera que en los contratos colectivos de trabajo, o, en su caso, en las condiciones generales de trabajo se establecerán permisos con o sin goce de salario destinados a la atención de responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras tales como el cuidado de los hijos menores y padres enfermos.

DECIMA CUARTA. En una organización social como la mexicana en la que el trabajo, el tiempo, los símbolos, consideran al sexo femenino como complementario y subalterno del masculino, nuestra propuesta de modificación o una propuesta parecida, sería objeto de opiniones encontradas, tanto en el poder legislativo como en la opinión pública ya que ésta suele reflejar desde las posiciones más tradicionales y conservadoras, hasta las más liberales y de vanguardia.

Sin embargo en el estado en que se encuentran nuestras disposiciones vigentes, una propuesta como la nuestra podría representar un avance en la revaloración del trabajo femenino, y si bien es cierto que los modos de pensar y los comportamientos en la esfera privada no cambian por decreto, una reforma como la que se propone puede ser un vehículo ideológico para lograr paulatinamente importantes cambios culturales que beneficien a la mujer y a la sociedad en conjunto.

BIBLIOGRAFIA

- ARREOLA, Juan José. Imagen y Realidad de la Mujer. S.E.P. México, 1980.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Derecho Sustantivo. México, 1984.
- DE BEAUVOIR, Simone. El Segundo Sexo. Tomo 1, Alianza Editorial, México, 1989.
- DE BEAUVOIR, Simone. El Segundo Sexo. Tomo 2, Alianza Editorial, México, 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Octava edición, Porrúa, México, 1995.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Octava edición, Porrúa, México, 1995.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimosexta edición, Porrúa, México, 1999.
- ELU DE LEÑERO, María del Carmen. El Trabajo de la Mujer en México. Tomo 1, S. E. P. México, 1975.
- ELU DE LEÑERO, María del Carmen. ¿Hacia dónde va la Mujer Mexicana? Tomo 1, S. E. P. México, 1975.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Filosofía del Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 1998.

GONZALEZ MARIN, María Luisa. Los Mercados de Trabajo Femeninos. U.N.A.M., México, 1998.

LAMAS, Martha. El Género: La Construcción Cultural de la Diferencia Sexual. U.N.A.M. (PUEG) y Miguel Angel Porrúa, México, 1996.

MONREAL MACIAS, Manuel. Seminario: Análisis del Anteproyecto de Reforma Legislativa Laboral del P.R.D. Universidad Obrera de México, México, 1998.

ECHARRI CANOVAS, Carlos Javier y PALMA CABRERA, Yolanda. Población y Sociedad en México. Grupo Editorial Miguel Angel Porrúa, México, 1992.

RECASENS SICHES, Luis. Tratado General de Filosofía del Derecho. Décimotercera edición, Porrúa, México, 1998.

SARAVI, Gonzalo A. Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo en México: Situación, Enfoques y Perspectivas. Fundación Fiedrich Ebert, México, 1997.

SECRETARIA DE GOBERNACIÓN y otros. Alianza a favor de la mujer en el Distrito Federal. Secretaría de Gobernación, México, 1996.

SPOTA VALENCIA, Alma Luisa. Igualdad Jurídica y Social de los Sexos. Porrúa, México, 1967.

TAPIA F., Elena. Mujeres y Políticas Públicas. Fundación Fiedrich Ebert, México, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México, 1975.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ciento veintidosena edición, Porrúa, México, 1998.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 2000.

CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR MEXICO, Tercera edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Octogésima primera edición, Porrúa, México, 2000.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, Sexta edición, Ediciones Delma, México, 1995.

LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS, Tercera edición, McGraw Hill, México, 1999.

HEMEROGRAFIA

ACEVEDO, Martha. "Salario por trabajo doméstico." Debate Feminista, Año 11, Vol.22, octubre 2000.

NUÑEZ, Kyra. "Adopta Conferencia de la O.I.T. nueva normatividad para protección maternal." La Jornada, 16 de junio de 2000.

VELAZCO, Elizabeth. "Exigen ONG reivindicar el trabajo de más de millón y medio de domésticas". La Jornada, 29 de marzo de 1999.

OTRAS FUENTES

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomo I, LIV Legislatura de la Cámara de Diputados, México, 1989.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomo II, LIV Legislatura de la Cámara de Diputados, México, 1989.

Diario de los Debates de la Comisión Permanente. Año I, No. 12. LVI Legislatura, México, 1995.

Diario de los Debates de la Cámara de Senadores. Año I, Tomo I, Vol.2, No. 29. LVII Legislatura, México, 1998.

Diario Oficial de la Federación, agosto 18, 1931.

Diario Oficial de la Federación, diciembre 31, 1962.

Diario Oficial de la Federación, abril 1°, 1970.

Diario Oficial de la Federación, diciembre 31, 1974.