

00781
21
1ej.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO

EL TRABAJO DE LAS MUJERES

**(La Discriminación contra las Mujeres en Oportunidades, Trato,
Empleo, Salario y Responsabilidades Familiares en México.)**

TESIS

que para obtener el grado de

DOCTORA EN DERECHO

presenta

LIC. CELIA MARTHA MOHENO VERDUZCO

ASESOR DE TESIS: DR. JOSÉ MANUEL LASTRA LASTRA

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, AÑO DE 1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

259236



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

El Trabajo de las Mujeres. (La Discriminación contra las Mujeres en Oportunidades, Trato, Empleo Salario y Responsabilidades Familiares en México). La tesis está estructurada por una introducción, seis capítulos, conclusiones, dos apéndices y la bibliografía. El primer capítulo de tipo histórico, constituye la base para entender en un proceso de razonamiento las condiciones económicas, culturales y sociales que han propiciado la discriminación hacia las mujeres a través del tiempo. El segundo y tercero hacen referencia a los Convenios y Recomendaciones de la OIT referidos a la mujer trabajadora, en especial el Convenio 111 relativo a la discriminación en el empleo y ocupación y el 156 con su respectiva Recomendación número 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. El cuarto analiza y comenta las disposiciones legales relativas al trabajo de la mujer en México. El quinto estudia la situación de la mujer en el mundo, la doble jornada, la feminización de la pobreza, cómputo del trabajo no remunerado, desvalorización del trabajo femenino, el trabajo invisible, los caminos para la reivindicación de sus derechos. El sexto aborda la situación del trabajo femenino en México: la feminización de algunas actividades económicas, de como las mujeres trabajan en promedio más horas que los hombres, las mujeres y las responsabilidades familiares, las mujeres en la industria maquiladora, en la educación, en los partidos políticos, los movimientos femeninos y una muestra de empleo por género. Después se elaboran las conclusiones, un primer apéndice sobre Convenios y Recomendaciones de la OIT, un segundo apéndice con cuadros y gráficas que guardan conexión con el tema y se agrega la bibliografía.

RESUME

The Labor of the Women. (Discrimination Against Women in Mexico: Opportunities, Treatment, Employment, Wages, and Domestic Responsibilities.) This thesis has an Introduction, six Chapters, two Appendixes, and Bibliography. The First Chapter, of historical background, is provided to understand economic, cultural and social conditions for women's discrimination through time. The Second and Third Chapters include aspects of I.L.O.'s Agreements and Endorsements for women's labor; in special the 111 Agreement about discrimination in employment and the 156th, with it's Endorsement about equal opportunities and treatment between male and female workers with domestic responsibilities. The Fourth analyses and comments legal dispositions for women's labor in Mexico. The Fifth studies the condition of women in the world, double journey, the woman's face of poverty, ways to measure non paid work, women's labor lost of value, non tangible labor, and the ways to recover their rights. The sixth deals with women's labor facts in Mexico: increasing participation of women in some economical activities, and how women's labor hours average is higher than for men, women and domestic responsibilities, women in assembling industries, in education, in political parties, feminist movements and a sample of male and female employment. We arrive to Conclusions, and an Appendix about I.L.O.'s Agreements and Endorsements, and another with Graphics, Statistics and Bibliography.

Dedico esta tesis a mi esposo, a mi querida hijita, a mis hermanas, a José Blanco y Adriana Bonilla.

A mi asesor de tesis Dr. José Manuel Lastra Lastra, al Dr. Héctor Santos Azuela, a mis maestros, a mis compañeros y en especial a la Universidad Nacional Autónoma de México.

INDICE

JUSTIFICACIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
HIPÓTESIS.....	4
OBJETIVOS Y ESTRATEGIA DE INVESTIGACION.....	6
INTRODUCCIÓN.....	18
CAPITULO I. Condiciones Económicas,Culturales, y Sociales de las Mujeres. (Elementos en un proceso de razonamiento para entender la discriminación hacia las mujeres).....	15
1.1.El Manifiesto del Partido Comunista	15
1.2. El Origen de la Familia	22
1.3. La Emancipación de la Mujer según Lenin	26
1.4. El Segundo Sexo	36
1..5. La Declaración de los Derechos Humanos.....	41
1.6. Christiane Olivier y "Los Hijos de Yocasta".....	44
1.7. Comentarios sobre el Tema	49
1.8. La Situación Actual de la Mujer de acuerdo al Informe sobre	

Desarrollo Humano de la ONU56

**CAPITULO I I. El Trabajo de las Mujeres en Relación con los
Convenios Emanados de la Organización Internacional del
Trabajo.....58**

2.1. Derechos Protegidos Históricamente58

2.2. Convenio Número 3, Relativo al Empleo de las Mujeres antes y
después del Parto63

2.3. Convenio Número 4, Relativo al Trabajo Nocturno de las
Mujeres.....65

2.4. Convenio Número 41, Relativo al Trabajo Nocturno de las
Mujeres.....66

2.5. Convenio Número 45, Relativo al Empleo de las Mujeres en los
Trabajos Subterráneos de toda clase de Minas.....67

2.6. Convenio Número 89, Relativo al Trabajo de las Mujeres
Empleadas en la Industria68

2.7. Convenio Número 100 Relativo a la Igualdad de Remuneración
entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por
un Trabajo de Igual Valor.....69

2.8. Convenio Número 103, Relativo a la Protección de la
Maternidad70

2.9. Convenio Número 111, Relativo a la Discriminación (Empleo y
Ocupación.....74

y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: con Responsabilidades Familiares	75
2.11. Convenio Número 171, Relativo al Trabajo Nocturno.....	88
2.12. Convenios de la OIT Ratificados por nuestro País en Relación con el Trabajo de las Mujeres	91

CAPITULO III. Recomendaciones Emitidas por la Organización Internacional del Trabajo en Relación con las Mujeres.....95

3.1. Número 4, sobre las Mujeres y los Niños contra el Saturnismo.....	95
3.2. Número 13, Sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres en la Agricultura.....	96
3.3. Número 90, Sobre Igualdad de Remuneración	97
3.4. Número 95, Sobre la Protección de la Maternidad.....	99
3.5. Número 123, Sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares	103
3.6. Número 165, Sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares	105
3.7. Número 178, Sobre el Trabajo Nocturno	125

CAPITULO IV. Disposiciones Legales sobre el Trabajo de la Mujer en México.....127

2.10. Convenio Número 156, Relativo a la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: con Responsabilidades Familiares.....	75
2.11. Convenio Número 171, Relativo al Trabajo Nocturno.....	88
2.12. Convenios de la OIT Ratificados por nuestro País en Relación con el Trabajo de las Mujeres	91

CAPITULO III. Recomendaciones Emitidas por la Organización Internacional del Trabajo en Relación con las Mujeres.....

3.1. Número 4, sobre las Mujeres y los Niños contra el Saturnismo.....	95
3.2. Número 13, Sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres en la Agricultura.....	96
3.3. Número 90, Sobre Igualdad de Remuneración	97
3.4. Número 95, Sobre la Protección de la Maternidad.....	99
3.5. Número 123, Sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares	103
3.6. Número 165, Sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.....	105
3.7. Número 178, Sobre el Trabajo Nocturno	125

CAPITULO IV. Disposiciones Legales sobre el Trabajo de la Mujer

en México	127
4.1. Valores Protegidos en Relación con el Trabajo de las Mujeres	129
4.2. La Constitución y el Trabajo de las Mujeres	133
4.3. Ley Federal del Trabajo	146
4.4. Proyecto de Iniciativa de Decreto del Partido Acción Nacional, para Reformar la Ley Federal del Trabajo	162
4.5. Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado	166
4.6. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	167
4.7. Ley Anterior del Seguro Social	171
4.8. Nueva Ley del Seguro Social	177
4.9. Código Civil	185
4.10. Código Penal	187
4.11. Ley de la Reforma Agraria	188
4.12. Nueva Ley Agraria	190
4.13. Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales	190
4.14. Ley de Sociedades Cooperativas	191
4.15.- Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte	191
4.16 Tesis y Jurisprudencia	192
4.17. Contratos Colectivos	199
4.18. Estatutos de los Partidos Políticos	210

CAPITULO V. La Mujer y la Doble o Triple Jornada, Panorama Internacional.....	212
5.1. La Doble o Triple Jornada	212
5.2. Panorama Internacional	215
5.3. La Feminización de la Pobreza.....	225
5.4. Cómputo del Trabajo no Remunerado.....	229
5.5. Reproducción Social y Crecimiento	232
5.6. Valoración del Trabajo de la Mujer, el Trabajo Invisible	233
5.7. La Mujer en la Agricultura	237
5.8. Las Mujeres Ganan Menos que los Hombres	241
5.9. La Seguridad Social y la Mujer	246
5.10. La Mujer y los Programas de Ajuste	250
5.11. La Participación de la Mujer en los Sindicatos	252
5.12. Caminos para la Reivindicación de los Derechos de las Trabajadoras.....	265.
CAPITULO VI. El Trabajo Femenino en México.....	271
6.1. El Primer Congreso Feminista en Yucatán	271
6.2. Los Trabajos de las Mujeres.....	272
6.3. Estereotipos Sociales	277
6.4. Ocupaciones Femeninas y Ocupaciones Masculinas	279
6.5. Feminización de algunas Actividades Económicas	286
6.6. Las Mujeres Trabajan en Promedio más Horas que los	

Hombres.....	287
6.7. Las Mujeres y las Responsabilidades Familiares.....	289
6.8. Las Mujeres y la Migración	294
6.9. Las Mujeres en la Industria Maquiladora	296
6.10. Las Mujeres y la Educación	299
11. Las Mujeres y los Partidos Políticos.....	307
6.12. Los Movimientos Femeninos	315
6.13. Estadística sobre Oferta de Trabajo y Discriminación	316
CONCLUSIONES.....	318
APÉNDICE I. Convenios y Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo.....	341
1.1. Convenio Número 111	341
1.2. Convenio Número 156	349
1.3. Recomendación Número 165	354
APÉNDICE II. Cuadros y Gráficas.....	371
2.1. Sobre Trabajo de Mujeres.....	371
2.2. Demanda y Oferta a las Licenciaturas de la UNAM por Género.....	375
2.3. Porcentaje de Oferta de Empleo para Hombres y Mujeres.....	381
BIBLIOGRAFÍA.....	382

JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación tiene como finalidad realizar un estudio sobre la condición de la mujer y la doble jornada que desempeña, compuesta ésta por el trabajo asalariado, que por supuesto genera plusvalía en favor del capitalista y por el trabajo doméstico, invisible e interminable, por el que no recibe ninguna retribución, por no ser un producto en el mercado, pero que restituye la fuerza de trabajo de toda la familia, con la suma de ambas jornadas se genera una doble explotación.

Escogí el tema porque considero que la mujer soporta una sobrecarga de trabajo en muchas ocasiones desproporcionada, recibe menor retribución personal, posee menos capacidad de apropiación de la riqueza, tiene menores oportunidades de desarrollo, de conseguir un empleo, de capacitación, de percibir un salario justo y porque deseo que su situación mejore y se establezca una convivencia más justa entre hombres y mujeres.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El planteamiento fundamental de nuestra investigación consiste en establecer si en nuestro país existen normas jurídicas que propicien la discriminación en contra de las mujeres trabajadoras y contradigan las disposiciones que con respecto a mujeres contienen los Convenios 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo. En particular pretendo investigar las razones por las cuales México no ha ratificado el Convenio número 156, ni adoptado la recomendación 165, relativos uno y otra a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

México ha ratificado tres Convenios de la Organización Internacional del Trabajo entre ellos el 111 relativo a la discriminación en el empleo y ocupación y se ha abstenido de ratificar siete, especialmente el 156, referido a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, es posible que existan disposiciones jurídicas en nuestro país, que propicien que el primero de los mencionados no se cumpla y que no se ratifique el segundo, por lo que es necesario analizar

cuales leyes internas tendrían que modificarse para no entrar en contradicción con los Convenios citados.

El tema base de la investigación gira sobre los Convenios 111 y 156, así como sobre la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo.

Es evidente que las causas que originan la discriminación hacia las mujeres en nuestro país, no son preponderantemente jurídicas, sobre todo a partir de 1975 en que se celebró el "Año Internacional de la Mujer", y se modernizaron las leyes sobre este tema, aunque pueden persistir ordenamientos legales con reminiscencias patriarcales. Las circunstancias que determinan la discriminación son primordialmente de naturaleza económica, histórica, cultural, política, religiosa, educativa, etc., sin embargo siendo nuestra materia el derecho, es necesario analizar las distintas leyes referidas al tema de la investigación.

HIPÓTESIS.

La hipótesis básica de esta investigación es la siguiente: existen disposiciones jurídicas en nuestro país que propician que los objetivos de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por nuestro país, relacionados con el trabajo de mujeres no se cumplan, sobre todo el Convenio número 111 relativo a la discriminación en el empleo y ocupación y que no se ratifiquen otros, en especial el Convenio número 156, referido a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Las disposiciones jurídicas están determinadas por factores económicos, históricos, sociales, religiosos y por una cultura de discriminación hacia la mujer.

Una hipótesis dependiente es: que aún cuando la mujer se integra a la fuerza de trabajo, su situación continúa siendo de dependencia y de servicio en el hogar sin retribución alguna y realizando un trabajo invisible que no figura en las cuentas nacionales, en otras palabras, a pesar de que la mujer se emplea y aporta ingresos para el sostenimiento de la familia, que producen cambios en la base económica de la sociedad, la ideología sigue

siendo patriarcal, principalmente porque la mujer no está integrada en forma general en nuestro país al mercado de trabajo y a la educación y por lo tanto no se generan condiciones que pudieran revolucionar suficientemente la base económica, la superestructura, la ideología y las normas jurídicas de la sociedad.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN.

1. OBJETIVOS:

- Entender en un proceso de razonamiento las condiciones económicas, ideológicas, culturales y sociales que han propiciado la discriminación hacia la mujer a través del tiempo, en base al pensamiento que sobre el tema han manifestado Marx, Engels, Lenin, Clara Zetkin, Simone de Beauvoir, Christiane Olivier, así como La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Analizar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que guardan relación con el trabajo y la discriminación hacia la mujer, en especial los principios y contenidos de los Convenios 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación y 156 relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

- Clasificar los Convenios en base a los principios axiológicos que los determinan y establecer cuales han sido ratificados por México y cuales no.

- Estudiar las Recomendaciones elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo referidas al trabajo de las mujeres, en especial la número 165.

- Examinar las disposiciones legales relacionadas con el trabajo de la mujer en México, contenidas en: la Constitución; la Ley Federal del Trabajo, el Proyecto de Iniciativa de Decreto del Partido Acción Nacional, para reformar la Ley Federal del Trabajo; la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Leyes anterior y actual del Seguro Social; Código Civil; Legislación anterior y actual Agraria; Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; Ley de Sociedades Cooperativas; Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte; Tesis y Jurisprudencia; Contratos Colectivos y Estatutos de Partidos Políticos.

- Precisar que artículos de las leyes señaladas resultan discriminatorios para la mujer y cuales contravienen las disposiciones de los Convenios 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

- Considerar por que razones nuestro país no ha ratificado el Convenio 156 de la OIT.

- Señalar la situación de discriminación que se percibe en contra de la mujer a nivel internacional en los planos social, económico y jurídico y como en ningún país se igualan las oportunidades de la mujer en trato, condiciones de empleo, salario y desarrollo, con las del hombre.

- Delimitar la feminización de algunas actividades económicas en México.

- Comparar cuantas horas trabajan en promedio las mujeres en nuestro país, con respecto a los hombres, tomando en cuenta el factor edad.

- Averiguar el número de guarderías que tienen al servicio de los hijos de las mujeres trabajadoras el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

- Plantear el problema de las mujeres y las responsabilidades familiares y examinar la situación de las mismas en la educación.

- Discernir sobre oferta de trabajo por género y discriminación.
en México

- Proponer las reformas pertinentes a las leyes en nuestro país que propician la discriminación y ofrecer una propuesta para que México ratifique el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Delimitación Temporal del Tema:

El Problema de Discriminación de la mujer, se presenta prácticamente desde el surgimiento de la propiedad privada pero este estudio lo sitúo en el México actual.

3. Delimitación Espacial:

El fenómeno a estudiar sucede en todo el mundo, pero me interesa estudiarlo en nuestro País.

4. Unidades de Observación:

- Condiciones económicas, culturales y sociales de las mujeres (elementos en un proceso de razonamiento)

- El trabajo de las mujeres en relación con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

- Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con el trabajo de las mujeres.

- Disposiciones Legales sobre el trabajo de la mujer en México.

- La mujer y la doble o triple jornada, panorama internacional.
- El trabajo femenino en México.

5. Marco Teórico:

El respeto a los principios de no discriminación en el empleo, trato, salario, capacitación e igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares .

6. Marco conceptual :

- En sentido amplio el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional o de origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

- En sentido estricto relativo a este trabajo el término discriminación será estudiado como aquella exclusión o preferencia basada en motivos de sexo y particularmente para el femenino, que

tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

- Para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, las trabajadoras con cargas familiares deben disfrutar de los beneficios previstos en los Convenios 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

7. Marco Legal:

- Convenios Números 3, 4, 41, 45, 89, 100, 103, 111, 156 y 171 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la situación de la mujer Trabajadora.

- Recomendaciones Números: 4, 13, 90, 95, 123, 165 y 178 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con el trabajo femenino.

- Legislación Mexicana que guarda conexión con el trabajo de las mujeres: Constitución, Ley Federal del Trabajo, Proyecto de Iniciativa de decreto del Partido Acción Nacional para reformar la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del

Estado y Ley del Seguro Social la anterior y la actual, Código Civil, Código Penal, Legislación Agraria nueva y actual, Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, Ley de Sociedades Cooperativas, Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte, Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio, Tesis y Jurisprudencia, Contratos Colectivos y Estatutos de Partidos Políticos.

8. Sistemas de Información:

a) Biblioteca, b) Hemeroteca, c) Archivo, d) Oficinas de la OIT, e) Colegio de México, f) Instituto de Investigaciones Económicas, g) Programa Universitario de Estudios de Género h) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, i) INEGI, j) Instituto de Investigaciones Jurídicas, k) Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, l) Oficinas de la ONU, m) Biblioteca de la Facultad de Derecho, n) Jurisprudencia sobre el Tema: CD Rom, Internet, ñ) Revistas, o) Hemeroteca, Internet, etc.

8. Técnicas:

- Fichas de Registro de Fuentes Consultadas,
- Fichas de Registro de Contenido,
- Cédulas de Registro de Información.

9. Guión.

INDICE:

CAPITULO I Condiciones Económicas,Culturales y Sociales de las Mujeres.(Elementos en un proceso de razonamiento para entender la discriminación hacia las mujeres).

-CAPITULO II. El Trabajo de las Mujeres en Relación con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

-CAPITULO III.- Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con el Trabajo de las Mujeres

-CAPITULO IV. Disposiciones Legales sobre el Trabajo de la Mujer en México.

-CAPITULO V. La Mujer y la Doble o Triple Jornada Panorama Internacional.

-CAPITULO VI El Trabajo Femenino en México.

-CONCLUSIONES.

-APÉNDICE:

I. Convenio 111 y 156, así como la Recomendación 165 de la OIT en relación con el Trabajo de las Mujeres.

II. Cuadros y Gráficas.

10. Diseño y Realización de la Prueba:

Se consultaron 264,335 ofertas de trabajo para hombres o para mujeres publicadas en la sección del "Aviso Oportuno", del periódico *El Universal*, correspondientes a los meses de enero-agosto de 1997, para determinar sobre la discriminación en el empleo por género.

11. Métodos de Investigación:

- Deductivo,
- Inductivo,
- Comparativo,
- Sociológico,
- Histórico.

INTRODUCCIÓN

La tesis esta estructurada con esta introducción y seis capítulos:

El primero de tipo histórico, constituye una base para entender en un proceso de razonamiento las condiciones económicas, culturales y sociales que han propiciado la discriminación hacia las mujeres a través del tiempo. Contemplo las propuestas que para su emancipación dan varios pensadores comunistas, como Marx, Engels, Lenin y Clara Zetkin; también desde la perspectiva filosófica de Simone de Beauvoir, La Declaración de los Derechos Humanos y el punto de vista psicoanalítico de Christiane Olivier, agregando algunos comentarios y un inciso sobre la situación actual de la mujer, de acuerdo a los datos del Informe de Desarrollo Humano de 1997, de las Naciones Unidas.

El segundo hace referencia a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados con el trabajo femenino, y los derechos que protegen cada uno, en especial los

Convenio números 111 relativo a la discriminación en el empleo y ocupación y el 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. En este Capítulo se clasifican los Convenios de acuerdo a los principios axiológicos que los determinan, como son: en un principio la protección de la mujer en base a su debilidad, o su menor fuerza con respecto a la del hombre; actualmente la no discriminación, en base en la igualdad de oportunidades y de trato y desde un principio la protección a la maternidad También analizamos cuales Convenios han sido ratificados por nuestro País y cuales no en relación con el trabajo de las mujeres.

El tercer capítulo trata sobre las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, referidas a la mujer trabajadora, y aunque la Recomendaciones no son ratificadas por los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, si constituyen consejos y sugerencias valiosas, para alcanzar los fines que se persiguen.

El cuarto capítulo describe las disposiciones legales relativas al trabajo de la mujer en México, desde el punto de vista de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Instituto

de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de las Leyes del Seguro Social, la anterior y la actual, el Código Civil para el Distrito Federal, el Código Penal también para el Distrito Federal, la Ley Agraria, El Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Ley de Sociedades Cooperativas, Los Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte, la Jurisprudencia, algunos Contratos Colectivos y los Estatutos de los Partidos Políticos, en particular el del Partido de la Revolución Democrática, en cuanto a participación femenina en sus órganos y candidatos para ocupar cargos de elección popular.

El capítulo quinto estudia la situación de la mujer en el mundo y la doble o triple jornada, la feminización de la pobreza, el cómputo del trabajo no remunerado, reproducción social y crecimiento, desvalorización del trabajo femenino, el trabajo invisible, las mujeres y la agricultura, de como las mujeres ganan menos que los hombres, la mujer y la seguridad social, la mujer y los programas de ajuste, la participación de la mujer en los sindicatos y los caminos para la reivindicación de sus derechos.

El capítulo sexto aborda la situación del trabajo femenino en México: el primer Congreso Feminista en Yucatán, los trabajos de

las mujeres, los estereotipos sociales, ocupaciones femeninas y masculinas, feminización de algunas actividades económicas, de como las mujeres trabajan en promedio más horas que los hombres, las mujeres y las responsabilidades familiares, las mujeres mexicanas y la migración, las mujeres en la industria maquiladora, en la educación, los partidos políticos y las mujeres, los movimientos femeninos y elaboro una estadística sobre oferta de empleo para hombres y mujeres en relación con la discriminación.

Después formulo las conclusiones derivadas del trabajo de investigación. Además en un primer apéndice introduzco los Convenios 111 y 156, así como la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo; en un segundo apéndice elaboro algunos cuadros y gráficas que guardan conexión con el tema y por último enlisto la bibliografía respectiva.

CAPITULO I

CONDICIONES ECONÓMICAS, CULTURALES Y SOCIALES DE LAS MUJERES

(Elementos en un proceso de razonamiento para entender la discriminación hacia las mujeres)

(Y Dios dijo a la mujer: "Yo multiplicaré tus afanes y tu gravidez. Parirás los hijos con dolor. Estarás sujeta al poder del varón y el te dominará." Génesis)

Sumario: 1.1.- El Manifiesto del Partido Comunista. 1.2.- El Origen de la Familia. 1.3.- La Emancipación de la Mujer según Lenin. 1.4.- El Segundo Sexo. 1.5.- La Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1.6.- Christiane Olivier y "Los Hijos de Yocasta". 1.7.- Comentarios sobre el Tema. 8.- La Situación Actual de la Mujer de acuerdo al Informe sobre Desarrollo Humano de la ONU.

1.1. El Manifiesto del Partido Comunista

"¡ Pero que vosotros, los comunistas, queréis establecer la comunidad de las mujeres! -nos grita a coro toda la burguesía.

Para el burgués su mujer no es otra cosa que un instrumento de producción. Oye decir que los instrumentos de producción deben ser de utilización común, y, naturalmente no puede por menos de pensar que las mujeres correrán la misma suerte.

No sospecha que se trata precisamente de acabar con

esa situación de la mujer como simple instrumento de producción."¹

En este documento elaborado en 1848, Carlos Marx y Federico Engels afirman que la burguesía atribuye a los comunistas la pretensión de crear la comunidad de las mujeres, como objetos de uso común, sin embargo dicen, esto no es así, pues la comunidad de las mujeres ha existido siempre, a pesar del horror ultramoral que inspira a los burgueses.

Los burgueses, no conformes con tener a su disposición las mujeres y las hijas de sus obreros, sin hablar de la prostitución oficial, encuentran un placer especial en la infidelidad compartida, sostienen.

El matrimonio burgués es en realidad la comunidad de las esposas. De lo más de lo que se podría acusar a los comunistas es de querer sustituir una comunidad de las mujeres hipócritamente disimulada, por una comunidad franca y oficial. Es claro que con la abolición de las formas capitalistas de producción, dejarán de existir la comunidad de las mujeres, "es decir la prostitución oficial y no oficial."² En esta última frase hace referencia al matrimonio y también a la familia.

¹Marx, Carlos y Federico Engels, *Manifiesto del Partido Comunista*, China, Editorial del Pueblo, 5a. Edición, 1975, p. 56

²Marx, Carlos, *Op.Cit.*, p. 57.

En el "Manifiesto del Partido Comunista" se esboza la condición explotada de la mujer, que después es estudiada con mayor amplitud en "El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado", así como en los escritos de Lenin, con una premisa básica en toda la literatura comunista: la liberación de la mujer, sólo se alcanzará con la liberación del hombre, en una sociedad en la que se haya abolido la propiedad privada y libre de clases sociales.

El marxismo proporciona por primera vez en la historia, no solo una base materialista y científica para alcanzar un sistema socialista, sino también para la liberación de la mujer.

En el mismo año en que se publica el "Manifiesto Comunista", un grupo de mujeres se reúne en Séneca Falls, Nueva York, para adoptar su propia Declaración de Independencia y organizar un movimiento de mujeres contra su propia opresión.

Esta coincidencia de fechas no es un asunto meramente casual, refleja el hecho de que tanto el movimiento socialista proletario, como el feminismo, alcanzaron su etapa histórica con el nacimiento del capitalismo industrial, ambos fueron generados por los cambios y las contradicciones que este sistema introdujo en la producción y reproducción de riqueza.

1.2. El Origen de la Familia.

Engels traza la historia de la mujer en el "Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado", en una perspectiva en que la historia femenina dependería básicamente del desarrollo de las técnicas y el descubrimiento de los metales. En la Edad de Piedra, cuando la tierra era común a todos los miembros del clan, la división primitiva del trabajo entre los dos sexos, hace surgir de alguna manera, dos clases sociales en que se establecen relaciones económicas y sociales de igualdad: el hombre caza y pesca, la mujer permanece en el hogar, pero las tareas domésticas están constituidas por un trabajo productivo: alfarería, tejido, cultivo de hortalizas. Ambos, hombre y mujer desempeñan un papel importante y necesario en la vida económica de la comunidad.

Con el descubrimiento de los metales y con la invención del arado, surge la agricultura, que requiere de la fuerza muscular del hombre, quién utiliza el trabajo de otros hombres a los que reduce a la esclavitud.

Aparece la propiedad privada: dueño de los esclavos y de la tierra, el hombre se convierte en propietario de la mujer.

Bastó decidir que en lo sucesivo, los descendientes masculinos permanecieran en la familia del hombre y los femeninos salieran de ella, para que quedara abolida la filiación femenina y el derecho hereditario materno, los que fueron sustituidos por la filiación masculina y el derecho hereditario paterno.

El derrocamiento del derecho materno fue la gran derrota del sexo femenino en todo el mundo. El hombre empuñó también las riendas de la casa: la mujer se vio degradada, convertida en la servidora. En la esclava del hombre, en un simple instrumento de reproducción. Esta pobre condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos, y más aún en los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada, disimulada, sacralizada, santificada y, hasta revestida de formas más suaves, pero no, abolida.

Los rasgos esenciales de los orígenes de la sociedad patriarcal es la incorporación de los esclavos a la potestad paterna, por eso la familia romana es el tipo perfecto de esa forma de familia patriarcal. La palabra familia no significaba el ideal, mezcla de sentimentalismos y de disensiones domésticas, de nuestra época: al principio, entre los romanos, ni siquiera se aplicaba a la pareja conyugal y a sus hijos, sino tan sólo a los esclavos. *Famulus* quiere decir esclavo

doméstico, y familia es el conjunto de los esclavos pertenecientes a un mismo hombre.³

En tiempos de Gayo la familia era herencia, es decir se transmitía aún por testamento. El jefe tenía bajo su poder a la mujer, a los hijos y a cierto número de esclavos, con la patria potestad romana y el derecho de vida y muerte sobre todos ellos.

"La familia moderna contiene en germen, no sólo la esclavitud (*servitus*), sino también la servidumbre, y desde el comienzo mismo guarda relación con las cargas de la agricultura. Encierra, en miniatura, todos los antagonismos que se desarrollan más adelante en la sociedad y en su Estado.

Esta forma de familia señala el tránsito del matrimonio sidiásmico a la monogamia. Para asegurar la fidelidad de la mujer y, por consiguiente, la paternidad de los hijos, aquella es entregada sin reservas al poder del hombre: cuando éste la mata, no hace más que ejercer su derecho."⁴

³Waters, Mary Alice, *Marxismo y Feminismo*, 1a. Edición Barcelona, 1977, 1a. Edición mexicana, Fontanamara, 1989, p. 119.

⁴Engels, Federico, *El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado*, Tomo III, México, Ediciones Quinto Sol, S.A., 2a. Edición, 1985, p. 232.

En esta obra Engels expone que el antiguo hogar comunista, estaba formado por numerosas parejas con sus hijos, la dirección del hogar era confiada a las mujeres y su trabajo era tan valorado como el de proporcionar víveres, labor encomendada a los hombres. Las circunstancias cambiaron en la familia patriarcal y aún más en la familia individual monogámica.

El gobierno del hogar perdió su carácter público, se transformó en servicio privado y la mujer se convirtió en la criada principal, dejando de tomar parte en la producción social. Sólo la gran industria volvió a incorporar a la mujer a la producción social, pero sin liberarla del trabajo privado.

Si la mujer cumple con los deberes familiares queda privada del salario y si quiere tomar parte en el trabajo social, le es muy difícil cumplir con los deberes familiares.

Al estudiar la familia individual, Engels afirma que se finca en la esclavitud doméstica franca o más o menos disimulada de la mujer. "El hombre es en la familia el burgués y la mujer representa al proletariado."⁵

⁵Engels, Federico, *Op. Cit.* p. 248.

Plantea como premisa para la manumisión de la mujer, la incorporación de todo el sexo femenino a la industria social, lo que requiere de la supresión de la familia individual como unidad económica de la sociedad.

El trabajo de la mujer desaparece al lado del trabajo productivo del hombre. El derecho paterno sustituye en la historia al materno; la transferencia del dominio se hace de padres a hijos y ya no de la mujer a su clan. Allí surge la familia patriarcal, fundada sobre la propiedad privada.

En sus orígenes la opresión que sufre la mujer tiene un fundamento económico, que produce una superestructura de dominación y una ideología que privilegia los derechos del hombre, sobre los de la mujer en todos los órdenes.

1.3. La Emancipación de la Mujer según Lenin.

Lenin también considera que el capitalismo es el causante de la opresión de la mujer y que sólo el sistema comunista será capaz de emanciparla, establece que la propiedad privada de los medios de producción es la responsable

de la situación de ahogo en que vive la mujer y de la desvalorización del trabajo femenino, pero no está de acuerdo en comunidades de mujeres sino de igualdad de los dos sexos ante el Partido Comunista.

A través de su actuación revolucionaria Lenin escribió y habló mucho sobre la emancipación de la mujer trabajadora, campesina y obrera, ligada siempre a la lucha por el socialismo.

"Desde tiempos lejanos, los representantes de todos los movimientos liberadores en Europa Occidental, no durante decenios, sino durante siglos propugnaron la abolición de estas leyes anticuadas y reivindicaron la igualdad jurídica de la mujer y el hombre, pero ningún estado democrático europeo, ni siquiera las repúblicas más avanzadas, han conseguido realizar esto, porque donde existe el capitalismo donde se mantiene la propiedad privada de la tierra y la propiedad privada de las fábricas, donde se mantiene el poder del capital, los hombres siguen gozando de privilegios. Si en Rusia se ha logrado esto, se debe exclusivamente a que desde el 25 de octubre de 1917 se instauró aquí el poder de los obreros. Desde el primer momento, el poder soviético se planteó la tarea de actuar como poder de los trabajadores, enemigo de toda explotación. Se planteó la

tarea de suprimir la posibilidad de que los trabajadores fuesen explotados por los terratenientes y capitalistas y destruir el dominio del capital. El poder soviético aspiró a conseguir que los trabajadores organizaran su vida sin propiedad privada de las fábricas, sin esa propiedad privada que en todas partes, en todo el mundo, aún con plena libertad política, aún en las república más democrática, sumía de hecho a los trabajadores en la miseria y en la esclavitud asalariada, y a la mujer en una doble esclavitud.

Desde los primeros meses de su existencia, el poder soviético, como poder de los trabajadores realizó el cambio radical más decidido en la legislación referente a la mujer. En la República Soviética no ha quedado piedra sobre piedra de todas las leyes que colocaban a la mujer en una situación de dependencia. Me refiero precisamente a las leyes que utilizaban de modo especial la situación desventajosa de la mujer, haciéndola víctima de la desigualdad de derechos y a menudo hasta de humillaciones, es decir a las leyes sobre el divorcio, sobre los hijos naturales y sobre el derecho de la mujer a demandar judicialmente del padre alimentos para el

sostenimiento del hijo."⁶

Al tener que dedicarse a los quehaceres de la casa, la mujer vive coartada. Para su plena emancipación, para su igualdad efectiva con respecto al hombre, se requiere de una economía colectiva, que la mujer participe en el trabajo productivo y se colectivicen las actividades domésticas.

Lenin afirma en numerosas conferencias, que no se trata de igualar a la mujer en cuanto a la productividad del trabajo, al volumen, a la duración y a las condiciones del mismo, etc., sino de que la mujer no se vea oprimida por su situación económica diferente a la del hombre. Porque no basta con la plena igualdad de derechos, mientras subsista de hecho la situación de ahogo en que vive la mujer, ya que sobre ella pesan todos los quehaceres de la casa. "Estos son en la mayoría de los casos, los más improductivos, más bárbaros y más penosos de cuantos realiza la mujer. Este trabajo es extraordinariamente mezquino, no contiene nada que contribuya de algún modo al progreso de la mujer."⁷

⁶Lenin, Vladimir Ilich, *La Emancipación de la Mujer*, La Habana, Editorial Ciencias Sociales, 1977, p.p. 94-95.

⁷Lenin, Vladimir Ilich, *Op. Cit.* p. 97.

Lenin aconseja a las mujeres que promuevan la creación de comedores, casas cunas modelo, que las liberen del trabajo doméstico, porque es precisamente a la mujer a la que más incumbe la labor de organización de todas estas instituciones, que en esos tiempos casi no existían en la antigua Unión Soviética, para ayudar a la mujer a salir del estado de esclava del hogar. El número de estas instituciones era insignificante, y las condiciones por las que atravesaba la República Soviética eran muy precarias en la posguerra. Pero estas instituciones, que liberan a la mujer de ese estado de esclava doméstica, surgieron en todas partes donde existió alguna posibilidad.

"En la república burguesa (es decir, donde existe la propiedad privada sobre la tierra, las fábricas, las acciones, etc.) aunque se trate de la república más democrática, la mujer no ha sido plenamente equiparada en derechos en ninguna parte del mundo en ningún país, ni aún en el más adelantado. Y eso a pesar de que desde el momento de la Gran Revolución Francesa (democrático burguesa) ha transcurrido un siglo y cuarto.

De palabra la democracia burguesa promete igualdad y libertad. De hecho, las repúblicas burguesas, por avanzadas que fueren, no han dado a la mujer, que constituye la mitad del género

humano, plena igualdad con el hombre ante la ley ni la han liberado de la tutela y de la opresión del hombre."⁸

Para Lénin el único camino para que la mujer consiga la liberación es por medio del comunismo: "La tesis debe subrayar con rigor que la verdadera emancipación de la mujer sólo es posible a través del comunismo. Es preciso establecer profundamente el nexo indisoluble entre la situación de la mujer como persona y miembro de la sociedad y la propiedad privada sobre los medios de producción."⁹

Lenin pretende delimitar con toda precisión los campos entre la lucha del movimiento comunista y el movimiento burgués por la emancipación de la mujer. Examina el problema femenino como parte del problema social, obrero, y por lo tanto vinculado firmemente con la lucha proletaria de clase y con la revolución. El movimiento comunista femenino debe ser, no sólo del movimiento de los proletarios, sino de todos los explotados y oprimidos, de todas las víctimas del capitalismo.

De esta concepción ideológica se desprenden asimismo

⁸ Lenin, Vladimir Illich, *Op.Cit.*, p.p. 103-104.

⁹ Zetkin, Clara, "De los Recuerdos sobre Lenin", *La Emancipación de la Mujer*, la Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1977, p. 155

las medidas de organización. "¡Nada de organizaciones especiales de mujeres comunistas! La comunista es tan militante del partido como lo es el comunista, con las mismas obligaciones y derechos."¹⁰ Las mujeres deben ser educadas para que abandonen la pasividad, deben ser reclutadas y armadas para la lucha proletaria de clase, bajo la dirección del partido comunista. No sólo las proletarias que trabajan en las fábricas o se afanan en el hogar, sino también las campesinas, las mujeres de las distintas capas de la pequeña burguesía. "Ellas también son víctimas del capitalismo."¹¹

No se pretende una defensa burguesa de los derechos de la mujer, sino de los intereses prácticos de la revolución.

En los comentarios de Clara Zetkin sobre las pláticas de ella con Lenin, en relación con este tema, narra que él apoyaba la creación de organismos propios para trabajar con las mujeres, métodos y formas especiales de agitación y organización, que las sacaran de una ideología apolítica y de la estrechez de su campo de actividad. Lenin contradujo las ideas de muchos integrantes del partido comunista, que se oponían a que el mismo creara organismos

¹⁰Zetkin, Clara, *Op. Cit.*, p.156.

¹¹Zetkin, Clara, *Op. Cit.* p.p. 156-157.

especiales para una labor metódica entre la amplia masa femenina, porque según ellos, los partidos comunistas al reconocer la igualdad de derechos de la mujer, debían desarrollar su labor entre la masa trabajadora, sin hacer diferencias entre hombres y mujeres, argumentando la pobreza de principios y el no retorno a las tradiciones socialdemócratas, pero olvidaban el desarrollo histórico que impone la política revolucionaria.

Esto planteaba un grave problema, porque sin la preparación y politización de las mujeres, resultaba más difícil, por no decir que imposible, llevar a cabo un proyecto revolucionario, es decir, Lenin se oponía en este aspecto a la ortodoxia a ultranza de algunos de los miembros de los partidos comunistas de los países europeos.

"Lamentablemente de muchos de nuestros camaradas aún se puede decir: -Escarbad en un comunista y encontraréis a un filisteo.- Naturalmente, es preciso escarbar en el punto sensible: en su psicología con relación a la mujer. ¿Existe prueba más evidente que el hecho de que los hombres vean con calma como la mujer se desgasta en el trabajo doméstico, un trabajo menudo, monótono, agotador y que le absorbe el tiempo y las energías: cómo se estrechan sus horizontes, se nubla su inteligencia, se debilita el latir

de su corazón y decae la voluntad? Naturalmente no aludo a las damas burguesas que encomiendan todos los quehaceres domésticos, incluido el cuidado de los niños en personas asalariadas. Todo lo que digo se refiere a la inmensa mayoría de las mujeres de los obreros, aunque se pasen todo el día en la fábrica y ganen su salario."¹²

En las pláticas con Clara Zetkin, quién fue una destacada dirigente del movimiento obrero alemán e internacional, una de las fundadoras del Partido Comunista de Alemania y durante muchos años organizadora del movimiento femenino comunista internacional, Lenin le manifestaba que son muy pocos los maridos que piensen en lo mucho que podrían aliviar el peso y las preocupaciones de la mujer, e incluso suprimirlos por completo, si quisieran colaborar en el trabajo doméstico no lo hacen por considerarlo reñido con el derecho y la dignidad del marido. "Este exige descanso y confort. La vida de la mujer es un sacrificio diario en miles de detalles nimios. El viejo derecho del marido a la dominación continúa subsistiendo en forma encubierta. Su esclava se venga de él objetivamente por esta situación también en forma velada: el atraso de la mujer, su incomprensión por los ideales revolucionarios del marido debilitan el

¹² Zetkin Clara, Op. Cit., p. 162

entusiasmo de éste y su decisión de luchar. Estos son los pequeños gusanos que corroen y minan las energías de modo imperceptible y lento, pero seguro. conozco la vida de los obreros, y no sólo a través de los libros. Nuestro trabajo comunista entre la masa femenina, nuestra labor política comprende una parte considerable de trabajo educativo entre los hombres. Debemos estirpar hasta las últimas y más pequeñas raíces el viejo punto de vista, propio de los tiempos de la esclavitud.¹³

Con estas palabras definía Lenin la condición de la mujer y planteaba la necesidad ineludible de su emancipación, sólo a través de la sociedad comunista y en coordinación con el propio Partido, recomendaba utilizar como herramienta para ello, la educación, la politización y reivindicación de los derechos de la mujer, de las trabajadoras y los trabajadores. Lo que parece en los momentos actuales: de neoliberalismo y tecnocracia, una ilusión lejana, después de la caída en tantos países de los sistemas comunistas, en los que el Estado, solía ser un buen aliado de las reivindicaciones femeninas. El socialismo es la única forma humana y solidaria de convivencia humana y de distribución equitativa de la riqueza.

¹³Zetkin, Clara, *Op. Cit.* p.p. 162-163.

1.4. El Segundo Sexo.

Simone de Beauvoir con su libro "El Segundo Sexo", realiza una gran aportación sobre el tema femenino, consistente en un estudio sobre la condición de la mujer a través de los siglos. En esta obra se fusionan las explicaciones económicas y reproductivas en una interpretación psicológica.

Rebate en el transcurso de su obra como única solución para entender el tema, la interpretación que sobre el asunto de la mujer da el materialismo histórico: "La mujer no ha sido creada sólo para el instrumento de trabajo de bronce, y la máquina no basta para abolirla. Reivindicar para ella todos los derechos y todas las oportunidades del ser humano en general, no significa que haya que cegarse acerca de su situación singular. Y para conocerla hay que ir más allá del materialismo histórico, que sólo ve en el hombre y en la mujer entidades económicas

"Así, por las mismas razones rechazamos el monismo sexual de Freud y el monismo económico de Engels. un psicoanalista interpretará todas las reivindicaciones sociales de la mujer como un fenómeno de protesta viril; para el marxista, por el contrario, su

sexualidad no hace más que expresar por medio de giros más o menos complejos su situación económica, pero las categorías clitoridianas o vaginal, como las categorías burguesas o proletarias, son igualmente impotentes para abarcar a una mujer concreta. Aún si consideramos los dramas individuales, como la historia económica de la humanidad, hay una infraestructura existencial que por sí sola permite comprender, en su unidad esa forma singular que es la vida. El valor de Freudismo proviene de que el existente es un cuerpo: el modo en que se experimenta como cuerpo frente a otros cuerpos, traduce concretamente su situación existencial. Del mismo modo, lo cierto de la tesis marxista es que las pretensiones ontológicas del existente adquieren una figura concreta según las posibilidades materiales que se le ofrecen, sobre todo aquellas que le abren las técnicas. Pero si no se las integra a la totalidad de la realidad humana, la sexualidad y la técnica solas no pueden explicar nada. Por eso, en Freud, las prohibiciones planteadas por el Super Yo y las pulsiones del yo, se presentan como hechos contingentes; y en la exposición de Engels sobre la historia de la familia los acontecimientos más importantes parecen surgir según los caprichos de un misterioso azar. Para descubrir a la mujer no rechazamos ciertas contribuciones de la biología, del psicoanálisis o del materialismo histórico, pero consideramos que el cuerpo, la vida sexual y las técnicas no existen concretamente para

el hombre, sino en cuanto este los capta en la perspectiva global de su existencia. El valor de la fuerza muscular, del falo o de la herramienta, no podría definirse sino en un mundo de valores: este valor es determinado por el proyecto fundamental del existente, que se trasciende hacia el ser."¹⁴

Simone de Beauvoir en esta obra revela un pensamiento idealista y más freudiano que marxista, pero con posterioridad, en su libro "La Fuerza de las Cosas", ella misma critica el aspecto idealista de "El Segundo Sexo" y modifica su postura, de la siguiente manera: "Ahora adoptaría en el primer volumen una posición más materialista. Pasaría la noción de la mujer como "lo otro" y el argumento maniqueo que lo vincula, no sobre una lucha apriori o idealista de las conciencias, sino en las realidades de la oferta y la demanda. Esta modificación no requeriría de cambio alguno en el desarrollo subsecuente de mi argumento."¹⁵

Otro factor que Simone de Beauvoir maneja en "El Segundo Sexo", es el de que el hombre se distingue de los animales, por el hecho de crear e inventar, pero trata de darse a sí

¹⁴ Beauvoir de, Simone, *El Segundo Sexo*, Tomo I, Argentina, Siglo Veinte, 1975, p.p. 82-83.

¹⁵ Beauvoir de, Simone, *La Fuerza de las Cosas*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1977, p. 231

mismo inmortalidad a través de los hijos, domina a la mujer, tanto para encarcelar a otra conciencia y afirmar su poder, como para proporcionarse a sí mismo hijos y tener la seguridad de que son suyos. Además afirma, como es cierto, que el socialismo se ha visto involucrado en la liberación de la mujer.

Termina el segundo tomo de la obra analizada, con una cita de Marx, en los siguientes términos: "Las contradicciones que oponen la carne al espíritu, el instante al tiempo, el vértigo de la inmanencia al llamado de la trascendencia y lo absoluto del placer a la nada del olvido, no se eliminarán jamás. En la sexualidad se materializarán siempre la tensión, el desgarramiento, la felicidad, el fracaso y el triunfo de la existencia. Liberar a la mujer es negarse a encerrarla en las relaciones que sostiene con el hombre, pero no negarlas. Aunque se plantee para sí, no dejará de existir también para él; al reconocerse mutuamente como sujeto, cada cual será para el otro.

La reciprocidad de sus relaciones no suprimirá los milagros que engendra la división de seres humanos en dos categorías separadas; el deseo, la posesión, el amor, el sueño, la aventura. Y las palabras que nos conmueven: dar, conquistar, unirse, conservarán su sentido. Por el contrario, cuando sea abolida la

esclavitud de una mitad de la humanidad y todo el sistema de hipocresía que implica, la sección de la humanidad revelará su auténtico significado y la pareja humana encontrará su verdadera figura.

"" La relación inmediata, natural y necesaria del hombre con el hombre es la relación con la mujer. Del carácter de esta relación puede concluirse hasta que punto el hombre se ha comprendido a sí mismo como ser genérico, como hombre; la relación del hombre con la mujer es la relación más natural del ser humano con el ser humano. Aquí se hace evidente, por lo tanto, hasta que punto el comportamiento natural del hombre se ha convertido en humano, hasta que punto su naturaleza humana se ha convertido en su naturaleza.""

No es posible expresarlo mejor. Al hombre le corresponde hacer triunfar el reino de la libertad en la entraña del mundo dado. Para lograr esta suprema victoria es preciso, entre otras cosas, que por encima de las diferencias naturales, hombres y mujeres afirmen sin equívocos su fraternidad."¹⁶

Así termina "El Segundo Sexo" de Simone de Beauvoir, una de las obras capitales en el estudio de la situación de la mujer.

¹⁶ Beauvoir de, Simone, *El Segundo Sexo*, Tomo II, Argentina, Siglo Veinte, 1975, p.p. 157-158. Cita: Marx, Carlos, *Obras filosóficas*, Tomo IV.

1.5.- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El 10 de diciembre de 1948, las Naciones Unidas proclamaron La Declaración Universal de los Derechos Humanos, misma que señala los siguientes conceptos sobre discriminación: el artículo segundo estipula:

"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición";

El artículo séptimo también prohíbe la discriminación en los siguientes términos: " Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación";

El artículo veinte señala que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica y que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación;

El artículo veintidós enuncia que toda persona cómo miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad;

El artículo veintitrés establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana que será completada en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses;

El artículo veinticuatro previene: toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, lo que evidentemente no parece estar pensado en cuanto a la mujer y el trabajo doméstico.

Por otra parte el artículo veinticinco estipula que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, y los servicios sociales necesarios; tiene así mismo el derecho a los seguros en caso de enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias ajenas a su voluntad, por otra parte, la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.¹⁷

La palabra "humano" representa a los dos sexos, sin embargo, se ha vuelto un sinónimo de la voz "hombre", por lo que la palabra que debería abarcar a todos es la de "ser humano".

"Aunque podría parecer simplemente una observación semántica, en realidad tiene raíces que confirman su esencia patriarcal. Una de las fuentes principales en que se asienta el conjunto de los derechos humanos es la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*, producto de la praxis revolucionaria de la burguesía francesa del siglo XVIII. En este caso el término hombre no pretende abarcar a ambos géneros, sino se refiere únicamente al

¹⁷ Organización Internacional de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948

masculino, el ciudadano de los primeros siglos del desarrollo capitalista. En este sentido resulta ilustrativo el caso de Olimpia de Gouges, quien fue guillotizada por haberse atrevido a soñar con la posible igualdad y a presentar un proyecto de *Declaración de los derechos de la mujer y de las ciudadanas*, que pretendía la plena igualdad entre mujeres y hombres."¹⁸

1.6. Christiane Olivier y "Los Hijos de Yocasta"

Christiane Olivier, mujer y psicoanalista, en ese orden, afirma, en su libro "Los Hijos de Yocasta": "Con la maternidad y no con la sexualidad tiene que ver la principal injusticia entre los sexos, pues el hombre por quedar apartado del embarazo, decidió vengarse de ese placer femenino incompañable, y mantenerse alejado del niño no solamente durante nueve meses, sino también durante nueve años. Es entonces la mujer la que por largo tiempo debe cargar, ella sola, con el fruto del deseo de los dos esposos.

El hombre pasa de largo por la paternidad; la mujer queda detenida en la maternidad. Se le encierra socialmente en lo que fue

¹⁸Maier, Elizabeth, *La Mujer Frente a los Derechos Humanos*, Revista Política y Cultura, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de ciencias Sociales y Humanidades, Otoño 92, p. 35.

un día su deseo, que al hombre deja indemne. La maternidad se convierte así en una opción social, que hace desaparecer a la mujer y nacer a la madre al mismo tiempo que su hijo."¹⁹

Si consideramos que la mujer que ha decidido continuar su camino personal y mantener su lugar social, pensando que la maternidad no es su único destino. Pronto se dará cuenta de que nada está previsto en la sociedad para su hijo, y ella no tardará en sentirse sumida en la inquietud y la culpabilidad: la primera enfermedad de su niño se transformará para ella en un infierno de ansiedad. La crítica mayor que se dirige al empleo femenino, es que con él prolifera el ausentismo en forma de licencia por enfermedad, que casi siempre oculta la enfermedad del niño.

Las mujeres dice Christiane Olivier, se describen a sí mismas como computadoras siempre en funciones. En su mente se desarrollan a la vez varios programas, concomitantes que no convergen. Doble vida, doble rostro, doble sonrisa, doble preocupación, todo se ha vuelto doble en la vida de una mujer que trabaja y que tiene un hijo. mientras que en la vida del hombre un sólo programa cada vez en la mente, un salario únicamente

¹⁹Olivier Christiane, *Los Hijos de Yocasta*, Fondo de Cultura Económica, 1984, p.p. 233-234.

remunerable en dinero. Todo parece más simple.

Las mujeres van de un estatuto a otro, han intentado muchas veces las dos fórmulas. Pero siempre hay algo que no funciona bien en el sistema y es el cuidado del hijo únicamente por parte de ella, función en la que tiene que persistir.

"La mujer no saldrá de su culpabilidad, en tanto siga creyendo en el mayor valor del otro con respecto al suyo, y el hombre, inteligentemente, seguirá explotando su terrible falta sin dejar de adornarla con los más hermosos nombres: devoción materna, instinto femenino, fibra carnal. Detrás de estos grandes títulos hay siempre algo que se parece a un resarcimiento: se le concede a la mujer en forma de maternidad loable, todo lo que se le ha quitado de libertad, y se denomina devoción al hecho de que su libertad se haya convertido en la del otro."²⁰

Pero será el hijo quién pague de alguna manera esta devoción, este renunciamiento, esta abdicación de sí misma. Porque resulta demasiado pesado ser el hijo de esa mujer que necesita tanta justificación y gratificación. Este sacrificio de uno que va a inscribirse

²⁰Olivier, Christiane, *Op. Cit.* p.237.

en el centro de la vida del otro, crea entre ellos, afirma la autora del libro que comentamos, una especie de deuda entre generaciones diferentes, que no se puede condonar. Y la mujer por haber ejercido el dominio sobre seres tan pequeños e incapaces de defenderse, se encontrará más tarde con el resentimiento que le llega de los niños y adultos de los dos sexos. El hombre se vengará de ella apartándola de todos los espacios donde él se mueve; y la hija por su parte, la considerará su rival permanente.

Cuando el mundo femenino deje de ser la única referencia con respecto a la cual el niño de uno u otro sexo deba situarse: cuando el hombre intervenga por fin en la formación psíquica de su hijo, tal como intervino en el momento de su concepción, el hijo varón podrá establecerse desde el principio desde la similitud, en lugar de tener que aferrarse desesperadamente a una semejanza con la mujer, que tanto dañará sus relaciones adultas con ella. Y quizá entonces la niña podrá por fin mirarse desde el principio en un espejo que le tiende el otro sexo, revelándose su cuerpo como deseable, y ya no tendrá necesidad de buscar incansablemente su imagen en los ojos del hombre que vendrá, y que por otra parte se encuentra incapaz de aplacar la ansiedad de su compañera. La madre vista como presencia castradora, el padre descrito como ausencia salvadora, son imágenes nefastas para los dos miembros de la

pareja, de las que resulta muy difícil salir.

"En suma, por querer encerrar a la mujer se ha encerrado a todo el mundo, pues toda la familia lleva la marca de su sacrificio. ¿Se ha apreciado suficientemente la influencia de una mujer así, declarada femenina y dulce con total ignorancia de lo que es en verdad? Hoy se está viendo que en rigor no es ni una cosa ni la otra. ¿Puede ser femenina y dulce quién se ve encerrada y enclaustrada en su feminidad desde el comienzo de su existencia? ¿Cómo una prisionera (que no ha hecho más que nacer sexuada como mujer) podría ser dulce y feliz al verse condenada a semejante destino?"²¹

Los principales resultados de la familia actual son la misoginia del hombre y la culpabilidad de la mujer. Y estas evidencias se encuentran en cualquier artículo de periódico, en cualquier disposición de cualquier ley referente a la institución de la familia.

Christiane Olivier, como psicoanalista, afirma que para escapar de la maldición del oráculo, hay que crear otro tipo de familia, de educación, de división del trabajo entre hombre y mujer.

²¹Olivier, Christiane, *Op. Cit.* 239-240

La autora expone que en el psicoanálisis aflora la sombra de la madre, que para ella encarna en el mito de Yocasta, el personaje de la tragedia griega que se casó con su hijo Edipo y establece la necesidad ineludible de que el padre y la madre colaboren en la educación y cuidado de los hijos.

Esta autora es francesa, por lo que nos habla de familias de primer mundo, con un hijo y no hace mención de las madres solteras, en cuyos hogares definitivamente la presencia del padre es imposible. ¿ Qué diría de la mujer en una sociedad como la nuestra?

1.7.- Comentarios Sobre el Tema.

Dentro del terreno de las ciencias sociales se han intentado desarrollar alternativas teóricas que expliquen el fenómeno de la subordinación de la mujer en el trabajo, el estudio, la ciencia, la política, la economía, la moral, el Estado y la familia. Así como en la dimensión íntima de la vida y conciencia de cada mujer.

Las ideas se dividen entre los partidarios de atribuir la dependencia y la doble jornada femenina que no tiene retribución a las estructuras económicas de producción, con sus efectos en la superestructura y en las ideologías y los que suponen en forma

interesada que se derivan de causas biológicas necesarias.

Las doctrinas sociológicomarxistas explican la situación de la mujer en base a fundamentos económicos, estructurales e ideológicos y concluyen que es la aparición de la propiedad privada y el capitalismo, los que colocan a la mujer en una situación de sometimiento y desventaja.

"El Segundo Sexo" de Simone de Beauvoir constituye una larga explicación sobre el aparato ideológico e histórico sobre el que se levanta el estatuto de la subordinación de la mujer. En él se narran las concepciones ideológicas, las vivencias, las emociones la vida cotidiana, la sexualidad, el proceso de la niña en su transformación a mujer, la forma en que a través de la imposición es troquelado el inconsciente de la misma y como la mujer deviene en el "otro". Emplea elementos psicoanalíticos y critica las explicaciones que sobre la explotación de la mujer, aporta el materialismo histórico, aunque como dijimos antes, en una obra posterior, "La Fuerza de las Cosas", expresa que hubiera deseado tener en el momento en que escribió "El Segundo Sexo", una postura menos idealista y más fincada en la realidad del materialismo histórico.

Existen diversas áreas en las que se concentra el poder

masculino y en las que la participación de la mujer es marginal o secundaria.

Es necesario cambiar el actual orden de cosas, desde la base económica, hasta lo ideológico, para revertir la situación de las mujeres dentro de los límites de clase, etnia y estrato socioeconómico. Cambios en todos los órdenes, desde la organización económica y política, hasta el orden doméstico, lo personal, lo íntimo.

Ello exige que los análisis exploren las relaciones de producción, la polarización de la riqueza, los sistemas políticos, jurídicos y religiosos, internándose en el entramado de la vida cotidiana, en la doble jornada de las mujeres, en el reparto del trabajo y el poder entre mujeres y hombres, que el examen se detenga en la cultura patriarcal, que preside la vida diaria de los seres humanos, hasta el erotismo, la maternidad y la sexualidad.

Las teorías marxistas señalaron uno de los caminos para conseguir la liberación de la mujer. Explicaron cómo la abolición de la propiedad privada proporcionaría las bases materiales para transferir a la sociedad en su conjunto, todas aquellas responsabilidades gravosas, soportadas en la actualidad por la familia

individual y la mujer en particular, como son el cuidado de los ancianos, de los enfermos, la alimentación, la educación de la juventud. Aligeradas de esas obligaciones, las mujeres podrían cultivar sus plenas capacidades, cómo miembros creativos y productivos de la sociedad.

Según Mary Alice Waters, "feminista es cualquier mujer que reconoce que la mujer está oprimida cómo sexo y desea llevar a cabo una lucha intransigente por poner fin a esa opresión. Así decimos que la feminista más consecuente ha de ser socialista."²²

Por otra parte, las mujeres según la clase a la que pertenecen, sufren diferentes limitaciones y opresiones, o, por lo menos, sus problemas no tienen la misma dimensión, por lo que resulta complicada su organización en base a sus distintas necesidades. Y además, la discriminación y la opresión de la mujer se verifica muy particularmente y casi sin excepción en lo doméstico.

La lucha por la reivindicación de los derechos femeninos se da en distintos momentos y en distintos lugares. Las mujeres estuvieron en la Toma de la Bastilla, el 14 de julio de 1789. Olimpia

²²Waters, Mary Alice, *OP. Cit.* p. 52

de Gous elabora un folleto titulado "Los Derechos de la Ciudadana", basado en la Declaración de los Derechos del Hombre, en la que evidentemente no estaban comprendidos los de la mujer.

En el período napoleónico las conquistas obtenidas durante la Revolución por las mujeres se pierden.

En Estados Unidos, en julio de 1848 en Séneca Falls, Nueva York, un grupo de mujeres inicia la campaña para la emancipación de la mujer y reproduce la Declaración de Independencia de Inglaterra, pero en relación con las mujeres con respecto a los hombres. La lucha de estas mujeres, como las de los movimientos feministas ingleses son típicamente liberales: se refieren a la igualdad de derechos civiles, de igualdad jurídica con respecto al hombre y como resumen se centran en la lucha por el sufragio. La misma línea siguió Betty Friedan, muchos años más tarde, no se trata de cambiar la estructura social, sino de darles a las mujeres un mejor lugar dentro de esta estructura.

Los socialistas utópicos aportaron importantes ideas con respecto a los derechos de la mujeres "Algunos pensadores anticipaban en su fantasía el curso de la historia e incluían en las imaginarias transformaciones a la mujer. Fourier (1772-1837) le da un

lugar de igual en sus falansterios, se atreve a concederle el pleno goce de su sexualidad y hasta habla de la "" ""inutilidad de las virtudes maternas"" (enfrentándose directamente a Rousseau, que casi las había inventado).

Saint Simon (1760-1825), pero sobre todo sus discípulos Enfantin (1796-1849) y Considerent (1808-1871), declaran la igualdad de los sexos y los saintsimonianos establecen una secta que requiere la presencia de una madre (y no solo de un padre).

Roberto Owen (1771-1859) y William Thomson (1783-1833) -insurgen contra la injusticia de que las mujeres son víctimas. Y finalmente Flora Tristán (1803-1844) que parte también del saintsimonismo -sin olvidar lo que importa su experiencia personal - va más allá que todos al asociar por primera vez la condición de las mujeres a la condición de los obreros y aliar el feminismo al socialismo activo. Algunas afirmaciones suyas -y posiciones - se anticipan a Marx y Engels. ""El más oprimido de los hombres - escribe- puede oprimir todavía a otro ser, su esposa. Ella es la proletaria del proletario."" Por otra parte, al organizar la Unión Obrera, concibe claramente. cuatro años antes del Manifiesto Comunista el ""Proletarios del mundo, uníos"". ""Obreros, ya lo veis, si queréis salvaros, no hay mas que un medio, tenéis que UNIROS"". Así

escribe en la Unión Obrera en 1843. Y así iba diciendo en la gira por la ciudades francesas, que fue interrumpida por su muerte".²³

Algunos piensan que el feminismo está implícito en el socialismo y por otra parte el movimiento sufragista no está ligado al socialismo, aunque hay que agregar que la constitución soviética de 1917, naturalmente concedió el voto a las mujeres.

La presencia de mujeres es cada vez más visible en las luchas populares, las mujeres están en la resistencia y en la insurgencia. Por ejemplo el sociólogo estadounidense James Petras, explica que el zapatismo es un movimiento que conjunta el indigenismo, la teología de la liberación, el marxismo y el feminismo.²⁴

Con la desaparición en tantos países del socialismo real, que sería el sistema natural en el que podrían articularse las reivindicaciones femeninas; mientras que en Latinoamérica, los intentos de integración se resuelven en políticas de ajuste, pérdida de

²³Foppa, Alaíde, "El Feminismo y la Izquierda", *Doble Jornada*, México, Lunes 7 de diciembre de 1992, p. 9.

²⁴Petras, James, "Deplora Petras la Dispersión de los Movimientos Sociales", *La Jornada*, México, 23 de mayo de 1997, p.49.

autodeterminación de los Estados, crecimiento de la deuda, de la miseria y de la violencia, polarización de la riqueza, todo ello en un marco ideológico caracterizado por la derrota, la desesperanza de un mundo unipolar en que privan las ideas neoliberales, parece el escenario menos adecuado para conquistas revolucionarias, pero habrá que buscar alternativas para que la vida de las mujeres y los hombres sea más justa.

1.8.- La Situación Actual de la Mujer según el Informe sobre Desarrollo Humano de la ONU.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas de 1996, ninguna sociedad trata igual a sus mujeres que a sus hombres, las disparidades se dan en todos los países. El analfabetismo mundial es en sus dos terceras partes femenino y un cuarenta por ciento de las mujeres de los países en desarrollo son analfabetas.

Las mujeres son el treinta y tres por ciento de la llamada población activa, reciben sólo un tercio de los ingresos nacionales, ocupan la décima parte de los parlamentos y el cinco punto cinco por ciento de los puestos gubernamentales.

Hay mil trescientos millones de personas en situación de pobreza extrema; setenta por ciento de ellas son mujeres. Casi un tercio de las mujeres han sufrido abusos sexuales en su infancia, y casi la mitad de las casadas viven en la violencia doméstica.²⁵

Y algunas veces, en la forma más sutil y otras en la más brutal, surge la misoginia y el más arraigado y profundo machismo discriminador.

²⁵ Organización de Naciones Unidas, *Informe sobre Desarrollo Humano*, 1996, p.p.43,44, 45, 46, 47, 114, 115.

CAPITULO I I

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE LAS MUJERES

Sumario 2.1.- Derechos Protegidos Históricamente. 2.2.- Convenio Número 3: Relativo al Empleo de las Mujeres antes y después del Parto. 2.3.- Convenio Número 4: Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres. 2.4.- Convenio Número 41: Relativo al Trabajo Nocturno de Mujeres. 2.5.- Convenio Número 45: Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas. 2.6.- Convenio Número 89, Relativo al Trabajo de las Mujeres Empleadas en la Industria. 2.7.- Convenio Número 100, Relativo a la Igualdad entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. 2.8.- Convenio Número 103, Relativo a la Protección de la Maternidad. 2.9.- Convenio Número 111, Relativo a la Discriminación (Empleo y Ocupación. 2.10.- Convenio Número 156, Relativo a la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares. 2.11.- Convenio Número 171, Relativo al Trabajo Nocturno. 2.12.- Convenios de la OIT Ratificados por nuestro País, en Relación con el Trabajo de Mujeres.

2.1. Derechos Protegidos.

"Uno de los instrumentos claves para que la Organización Internacional del Trabajo procure la dignificación y efectiva tutela de los intereses del trabajo es sin duda su función cuasilegislativa, cuya técnica y forma constituyen una innovación notable en el orden

jurídico Internacional."²⁶

La Organización Internacional del Trabajo, cuenta con la afiliación de 173 países, y forma parte de la Organización Internacional de las Naciones Unidas. Los países que asumen los Convenios, generados por consenso entre sus integrantes, los incorporan , a través de mecanismos soberanos, a su marco legal; por lo tanto, se obligan a su cumplimiento. Actualmente existen 175 Convenios.

Las normas generadas en el marco de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de las mujeres trabajadoras, es muy abundante: diez Convenios y siete Recomendaciones, referentes a igualdad de remuneración, protección de la maternidad, trabajo nocturno, trabajos subterráneos e igualdad de trato entre, trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Actualmente la tendencia a proteger el trabajo femenino ha disminuido notoriamente, apreciándose que la protección anteriormente reservada a la mujer, se ha extendido

²⁶Santos Azuela, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1987, p. 308

al hombre.

El acento se ha desplazado en los distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, desde la protección de la mujer a la promoción de sus perspectivas de empleo y, más recientemente a insistir sobre el hecho de que la igualdad y la no discriminación implica conceder las mismas oportunidades y el mismo trato a hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el beneficiarse de una legislación protectora.

A través del tiempo la protección a la mujer ha ido variado de aquella que procuraba defender su debilidad, hasta la tendencia actual relativa a la igualdad de oportunidades y de trato, es decir la no discriminación por motivos de sexo. Por supuesto, se procura establecer protección a la maternidad.

Según el Diccionario Etimológico Español e Hispánico, discriminar significa separar y viene del latín *discriminare*.²⁷

²⁷García Diego, Vicente, *Diccionario Etimológico Español e Hispánico*, Madrid, Editorial Saeta, 1972, p. 233.

Por su parte la Enciclopedia Larouse define la palabra discriminar como: "separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad, generalmente por motivos raciales, políticos o económicos."²⁸

El Diccionario Jurídico Mexicano, precisa: "Discriminación: I (Del latín *discriminare*: discriminar.) II. Término que ha venido aplicándose para calificar aquel tratamiento diferencial por el cual se priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas por motivos principalmente de raza, color u origen étnico. La antigua Corte Permanente de Justicia Internacional señaló que la igualdad en derecho excluye toda discriminación, al contrario de la igualdad de hecho, la cual puede hacer necesario un tratamiento diferencial con objeto de alcanzar un resultado que establezca un equilibrio entre situaciones diferentes."²⁹

Por otra parte, los Países miembros de la Organización de Naciones Unidas en 1979, aprobaron "La

²⁸ Enciclopedia Larouse, Tomo III, Barcelona, Editorial Planeta, 1980, p.928.

²⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, UNAM, Editorial Porrúa, 1987, p.1958.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer", que establece en su artículo 1o. "A efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, en los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Durante la primera mitad del siglo se procuró excluir a la mujer de trabajos nocturnos, de ciertas labores insalubres o peligrosas, de la prestación de trabajo extraordinario, todo ello basado en su inferior capacidad física, en relación con la del hombre, pero al paso del tiempo se hizo manifiesto que estas medidas, se revertían en perjuicio de las pretendidamente protegidas, al limitarles oportunidades de acceso al empleo, en épocas en que su aportación económica se ha hecho indispensable para el sostenimiento del hogar, o constituye la única fuente de ingreso familiar.

Sin embargo la protección a la mujer en período de gestación, continúa, porque la Organización Internacional del Trabajo y el propio Derecho no pueden desconocer la importante función que la naturaleza le encomienda, como reproductora de vida.

La Organización Internacional del Trabajo ha encabezado la lucha por elaborar un conjunto de Convenios que protejan la igualdad de derechos de la mujer en el lugar de trabajo y ofrezcan salvaguarda contra los riesgos ocupacionales y la discriminación. Muchos de sus convenios son anteriores a la formación de las Naciones Unidas.

Por último, los países pueden aparentar cumplir los Convenios ratificados sin llevar los beneficios a la práctica, por ello la ratificación y el cumplimiento de los Convenios existentes, deben convertirse en prioridad. Revisemos primeramente los Convenios

2.2. Convenio Número 3, Relativo al Empleo de Mujeres antes y después del Parto.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington por el gobierno de los

Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919, adopta este Convenio, que entra en vigor el 13 de junio de 1921 y dispone que en todas las empresas industriales y comerciales, públicas o privadas o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; recibirá durante los dos períodos mencionados, prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene, las citadas prestaciones serán satisfechas por el tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro; la mujer tendrá derecho a la asistencia gratuita de un médico o una comadrona; el error del médico o la comadrona, en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico, hasta la fecha en que sobrevenga el parto; tendrá derecho, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. Cuando una mujer esté ausente de su trabajo durante los períodos arriba estipulados o cuando permanezca ausente por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo,

fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido.

2.3. Convenio Número 4, Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de octubre de 1919, adopta este Convenio, que entra en vigor el 13 de junio de 1921. Aclara que para los efectos de este Convenio se consideran empresas industriales, principalmente: minas canteras e industrias extractivas de cualquier clase; las industrias en las que se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; la construcción, reconstrucción, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas,

distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación. Y con respecto al término noche, éste significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

Y dispone que las mujeres sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial pública o privada, ni en ninguna dependencia de esas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Salvo en casos de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico, o en caso de que el trabajo se relacione con materias primas, o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable.

2.4. Convenio Número 41, Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres (revisado en 1934).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración

de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1934, adopta diversas proposiciones concernientes a la revisión parcial del Convenio anterior sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres.

Este Convenio, que revisa al de 1919, es casi igual al original, excepto en el artículo 8, que dispone que no debe aplicarse a las mujeres que ocupen puestos directivos de responsabilidad y no efectúen normalmente un trabajo manual.

El Convenio de 1919 continúa en vigor en su forma y contenido, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

2.5. Convenio Número 45, Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adopta el 4 de junio de 1935 este Convenio, que entra en vigor el 30 de mayo de 1937.

Aclara que el término de mina comprende cualquier

empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de substancias, situadas bajo la superficie de la tierra y dispone que en los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad. La legislación nacional puede exceptuar de esta prohibición a: las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual, a las empleadas en servicios de sanidad, y en servicios sociales, a las que durante sus estudios realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, para efecto de su formación profesional y a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

2.6. Convenio Número 89, Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria. (revisado en 1948)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948, decide adoptar diversas disposiciones relativas a la revisión parcial de los Convenios sobre Trabajo Nocturno de Mujeres de 1919 y de 1934.

Las disposiciones de este Convenio son casi iguales que

las de los dos anteriores sobre el mismo tema, excepto en que la prohibición del Trabajo nocturno de las mujeres podrá suspenderse por una decisión del gobierno, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, en los casos particularmente graves, en que el interés nacional así lo exija, el gobierno interesado deberá comunicar esta suspensión al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en su memoria anual sobre la aplicación del Convenio.

2.7. Convenio Número 100, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina, por un Trabajo de Igual Valor

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951, decide adoptar diversas disposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor que plasman en un Convenio, el cual entra en vigor el 23 de mayo de 1953.

Aclaran que el término remuneración comprende el salario

o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie, pagados por el patrón, directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de éste último y la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor", designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al servicio y dispone que todo Miembro deberá, ser remunerado de acuerdo a los medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, también deberá promoverse y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.

Este principio debe aplicarse por medio de la legislación nacional, cualquier otro sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, contratos colectivos celebrados entre patrones y trabajadores o la acción conjunta de estos diversos medios.

Además deben adoptarse medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, con el fin de evitar la discriminación.

2.8. Convenio Número 103, Relativo a la Protección de la

Maternidad. (Revisado en 1952).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1952, adopta con fecha veintiocho de junio de 1952 este Convenio, que entra en vigor el 7 de septiembre de 1957 amplía el Convenio número 3, Relativo al Empleo de las Mujeres Antes y después del Parto.

Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales públicas o privadas, en cualquiera de sus ramas y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio, es decir se extiende la protección a la maternidad.

Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio, tendrá derecho, mediante la presentación de un certificado médico, en el que se indique la fecha presunta del parto a un descanso de maternidad.

La duración de éste descanso será de doce semanas, por lo menos, una parte de este descanso será tomado obligatoriamente

después del parto.

La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijado por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente, será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio, no deberá ser reducida.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional, deberá prever un descanso prenatal suplementario, cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal, cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Cuando una mujer se ausente de su trabajo para dar a luz, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones

médicas.

Las prestaciones en dinero deberán ser suficientes, para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones.

Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, en ambos casos las prestaciones serán concedidas de pleno derecho a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

La libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado, deberán ser respetadas.

Las mujeres que no reúnan de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones, tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública.

Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio, que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se imponga sobre los salarios pagados y que se

imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Cuando una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin, durante uno o varios períodos, cuya duración será determinada por la legislación nacional.

Cuando una mujer se ausente de su trabajo para dar a luz, será ilegal que su empleador le comunique su despido, durante dicha ausencia.

2.9. Convenio 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad

el 4 de junio de 1958, adopta con fecha 25 de junio de 1958, el **Convenio sobre Discriminación (Empleo y Ocupación)**.

Define la discriminación en los siguientes términos: todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional en la que se evite poner en práctica cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Este Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, por un trabajo de igual valor, es el principal Convenio Internacional, en que se requiere a los países para que promuevan una remuneración igual para trabajo de igual valor.

Los términos empleo y ocupación, incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

2.10. Convenio 156, sobre la Igualdad de Oportunidades y de

**Trato entre Trabajadores y Trabajadoras:
Trabajadores con Responsabilidades Familiares.**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981, adopta el 23 de junio del mismo año este Convenio.

Tomando nota como antecedente, que la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; que la Declaración sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975; que el Convenio y Recomendación sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras de uno y otro sexo, especialmente que el Convenio y la Recomendación sobre la Igualdad de Remuneración de 1951 y el Convenio sobre Discriminación de 1958, no hacen referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares. Tomando

en cuenta el preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de 1979, en la que se indica que los Estados miembros reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar tanto el papel tradicional del hombre como el de la mujer en la sociedad y en la familia. Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno u otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

Este Convenio se aplica a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando esta responsabilidad limite sus posibilidades para prepararse, ingresar, participar o progresar en la actividad económica; las disposiciones de este Convenio favorece también a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa, que de manera fehaciente necesiten de su cuidado o sostén; se emplea también en todas las ramas de actividad económica y en todas las categorías de trabajadores, con miras a lograr la igualdad de oportunidades y de trato. Cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de

discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Deben adoptarse todas las medidas compatibles para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el derecho de ejercer libremente su empleo; teniendo en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de trabajo y a la seguridad social. En la planificación de las comunidades locales o regionales se desarrollarán o promoverán servicios comunitarios públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y a la familia. Los organismos competentes de cada país deberán procurar mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte de los ciudadanos, del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras así como de los problemas de trabajadores con responsabilidades familiares, promoviendo una corriente de opinión favorable a la solución de estos problemas.

Es necesario implementar medidas nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida al cumplimiento de dichas responsabilidades. La responsabilidad familiar no debe constituir de

por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Este Convenio se aplica a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos o hacia otros miembros de su familia, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica o limiten su libertad para ingresar a un empleo, participar o progresar en él.

Los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que ratifiquen este Convenio, deberán incluir entre sus objetivos de política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares ejerzan su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales, que puedan elegir libremente su trabajo, que se tenga en cuenta las necesidades de seguridad social de los citados trabajadores que se desarrollen servicios comunitarios, tales como los dedicados a la asistencia de la infancia y de la familia.

Las autoridades y organismos competentes de cada país, deberán promover la mayor comprensión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades

familiares.

Deberá promoverse también que, los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, se integren o reintegren a la fuerza de trabajo. La responsabilidad familiar no debe constituir por sí, una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Las disposiciones de este Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, mediante una combinación de tales medidas o de cualquier otra forma apropiada.

"Aunque son relativamente pocos los gobiernos que han adoptado una política nacional explícita, tal como dispone el Convenio, son cada vez más los países que han empezado a dedicar su atención a las medidas destinadas a ayudar con mayor eficacia a los trabajadores de modo que puedan conciliar sus obligaciones familiares y laborales. Históricamente, los países escandinavos y de Europa oriental y central fueron los primeros en abordar esta

cuestión.³⁰

En los países escandinavos, las políticas familiares basadas en que el hombre y la mujer puedan conciliar con la actividad económica sus obligaciones para con los hijos, han ido acompañadas de políticas de igualdad, que tratan de garantizar a cada individuo, sin distinción de sexo, la posibilidad de lograr su independencia económica mediante un empleo remunerado, objetivo que conlleva cambios de actitud acerca de los papeles respectivos de hombres y mujeres. Se han implementado una serie de medidas particulares para fomentar la igualdad en todos los órdenes, promulgándose una legislación amplia en la materia y aprobando medidas en apoyo de la independencia económica de todos los adultos, así como extendiendo los servicios de asistencia infantil y las ventajas acordadas en relación con la licencia parental.

"En oposición, en el marco del anterior sistema de planificación central existente en los países de Europa central y oriental las mujeres gozaban de una protección especial contra la discriminación durante el embarazo y la lactancia. Además, se

³⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, Estudio General de las Memorias sobre el Convenio 156 y la Recomendación 165, Conferencia Internacional del Trabajo 80a. Reunión, Ginebra, 1993, p. 26.

realizaron señalados esfuerzos , por medio de la legislación y de modalidades prácticas para crear las condiciones que permitieran conciliar el empleo con la maternidad, como son la reducción de las horas de trabajo, los horarios de trabajo especiales, la atribución de tareas menos penosas, la licencia especial y la disponibilidad de instalaciones para lactantes y niños de corta edad. Las medidas se aplicaron sobre la base de que la responsabilidad principal del cuidado de la familia y del hogar recae sobre la mujer. Lo anterior implicó que las mujeres hayan soportado tal carga en el hogar que las desigualdades entre hombres y mujeres en el trabajo resultaron más fuertes."³¹

Durante las dos últimas décadas, la participación de la mujer en la población activa remunerada, sujeta a una relación de trabajo se incrementó en casi todo el mundo, mientras que la participación del hombre se redujo. "En Africa, en América Latina y el Caribe, los hogares representados por una mujer representan más del 20 por ciento, del total, este fenómeno se está extendiendo cada vez más en todo el mundo."³²

³¹ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p. 27.

³² Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p. 28

Por otra parte, los cambios demográficos sobre todo en los países desarrollados en donde se alcanzan tasas de fertilidad y de mortalidad muy bajas, hacen prever el envejecimiento de sus poblaciones, tendencia que se ampliará aún en países más atrasados en el próximo siglo, por lo que el envejecimiento de las poblaciones acabará siendo un problema en todo el mundo.

"Por ese motivo, las economías nacionales dependen cada vez más del trabajo de la mujer y necesitarán imperativamente su aporte a medida que se vaya acentuando el problema del envejecimiento demográfico. Al mismo tiempo el envejecimiento de las poblaciones significa que un número creciente de trabajadores tendrán que hacerse cargo de padres o familiares ancianos."³³

Por esta razón es más necesario agilizar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, procurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A pesar de la incorporación creciente de la mujer a la vida activa, siguen existiendo desigualdades en razón de sexo en el mercado de trabajo. Resulta evidente que si se espera que la mujer

³³ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p.28.

siga asumiendo la responsabilidad principal de la familia y del hogar, se refuerza la desigualdad entre los sexos. Por verse obligadas a desarrollar su vida laboral en torno a las demás obligaciones, las mujeres no gozan de igualdad de oportunidades en cuanto a trabajo, perspectivas y categoría profesional, en consecuencia perciben menos ingresos y gozan de menor seguridad en el empleo. Por otra parte, el cansancio y la tensión que se derivan de tener que conciliar las exigencias laborales con las necesidades familiares, está perjudicando no sólo la salud de las mujeres, sino que está repercutiendo en el estado de ánimo de los otros miembros de la familia. El número de divorcios llevados a cabo cada vez más a iniciativa de las mujeres, reflejan el grado de tensión y de frustración entre ambos sexos, a raíz de la necesidad de adaptarse a sus nuevos papeles.

Algunos países consideran esencial que las disposiciones del Convenio 156 y de la Recomendación 165 se reflejen en la política nacional encaminada a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. En Suecia por ejemplo se ha progresado hacia la igualdad mediante una serie de reformas a la política económica, social y familiar. "Se instituyeron prestaciones monetarias de apoyo a la familia, seguros parentales y asistencia infantil, todo ello con miras a ayudar a los padres a conciliar su actividad laboral con su vida

familiar."³⁴ Durante estos últimos años cada vez es mayor el número de padres que se están acogiendo a la licencia parental, y lo están haciendo por períodos cada vez más largos: cerca del 46 por ciento de los padres solicitan alguna forma de licencia parental.

En Suecia, las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres son pequeñas en comparación con muchos otros países, pero subsiste la preocupación que plantea la persistencia de una segregación por motivos de sexo en el mercado de trabajo."³⁵ La legislación en materia de igualdad, que entró en vigor en 1992 amplía la prohibición de discriminación, para la persona, en general una mujer, que tiene, o se supone que tiene la responsabilidad principal de los hijos y del hogar.

Aunque podría parecer que el uso cada vez más extendido de la licencia parental entraña una mayor igualdad en el reparto de las tareas del hogar, el gobierno sueco considera que queda mucho por hacer y ha dedicado fondos para llevar a cabo campañas de información, con objeto de persuadir a los padres de que hagan un uso más frecuente de las prestaciones parentales.

³⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.*, p. 30

³⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p. 30.

En Austria el gobierno se ha esforzado por garantizar la igualdad entre hombres y mujeres con reponsabilidades familiares, aún cuando admite no haber logrado en plenitud este objetivo, porque es necesario como requisito previo, lograr una modificación de la conciencia social.

En relación con Polonia, el Sindicato Solidaridad ha demostrado su preocupación al observar una tendencia de reducción del funcionamiento de la seguridad social, a partir de la introducción de medidas orientadas hacia la economía de mercado. El cambio de sistema ha hecho que las trabajadoras sean a menudo despedidas poco tiempo después de su reintegración al trabajo luego de haber disfrutado de una licencia para el cuidado de los hijos, estas mujeres han pasado a ser un grupo particularmente vulnerable al despido.

Para promover la igualdad real entre hombres y mujeres, las medidas deben ir acompañadas de una gran campaña de sensibilización, destinada a promover la aceptación de la idea de que la familia, es responsabilidad tanto del hombre cómo de la mujer. Una de las premisas para conseguir la igualdad es el lograr que los hombres participen en el campo doméstico, sin provocar una guerra entre los sexos.

El convenio 156 y la Recomendación 165 no se limitan a prohibir una discriminación directa o indirecta en materia de contratación, condiciones de empleo, de trabajo y despido, sino que también disponen la adopción de medidas encaminadas a fomentar condiciones en que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan disfrutar de una igualdad real y completa con los demás trabajadores.

Por su parte, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995 se asienta en el párrafo 30 de la Plataforma de Acción: "Las mujeres desempeñan una función decisiva en la familia. La familia es el núcleo básico de la sociedad y como tal debe ser fortalecido. La familia tiene derecho a recibir protección y apoyo amplios. En distintos sistemas culturales, políticos y sociales, existen diversas formas de familia. Se deben respetar los derechos, capacidades y derechos de los miembros de la familia. Las mujeres hacen una gran contribución al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, cuya importancia todavía no se reconoce ni se considera plenamente. Debe reconocerse la importancia social de la maternidad y de la función de ambos progenitores en la familia, así como en la crianza de los hijos.

La crianza de los hijos requiere que los progenitores, las

mujeres y los hombres, así como la sociedad en su conjunto compartan responsabilidades. La maternidad, la condición del progenitor y la función de la mujer en la procreación no deben ser motivo de discriminación ni limitar la plena participación de la mujer en la sociedad. Asimismo, se debe reconocer el importante papel que en muchos países suele desempeñar la mujer en el cuidado de otros miembros de su familia."³⁶

El Convenio Número 156 entró en vigor el 11 de agosto de 1981, y ha sido ratificado por veinte países que son: Argentina, Australia, Bosnia Hersegovina, Eslovenia, España, Etiopía, Finlandia, Francia, Grecia, Niger, Noruega, Países Bajos, Perú, Portugal, San Marino, Suecia, Uruguay, Venezuela, Yemen y Yugoslavia y no ha sido ratificado aún por México..

2.11. Convenio 171, sobre el Trabajo Nocturno.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, adopta con fecha 26 del mes y año

³⁶Conapo, *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, Alcances y Resultados*, México, octubre 1995, p. 32

mencionados el Convenio sobre el Trabajo Nocturno de 1990, con los siguientes preceptos:

La expresión trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre media noche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos.

La expresión trabajador nocturno designa a todo trabajador asalariado, cuya labor requiere la realización de horas de trabajo nocturno en número superior a un límite determinado.

Este Convenio se aplica a todos los trabajadores asalariados con excepción de los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.

Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, para proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles

posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad.

Los trabajadores nocturnos que por razones de salud sean declarados no aptos para el trabajo nocturno, serán asignados cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos.

Se deberán tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras, que a falta de tal alternativa, tendrían que realizar este trabajo: antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto, previa presentación de un certificado médico indicando que ello será necesario para la salud de la madre o del hijo por otros períodos que se sitúen: durante el embarazo, más allá de las dieciséis semanas mencionadas, cuya duración será determinada por la autoridad competente.

La alternativa al trabajo nocturno antes y después del parto durante un período de al menos dieciséis semanas, podrá consistir en un trabajo diurno cuando sea factible, el suministro de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia de

maternidad. Durante este período no se deberá despedir a una trabajadora, salvo por causas justificadas no vinculadas al embarazo o al parto; los ingresos de la trabajadora deberán mantenerse a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas, la trabajadora no perderá los beneficios relativos al grado de antigüedad y posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente.

2.12. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificados por nuestro País en Relación con el Trabajo de Mujeres.

Al término de la Primera Guerra Mundial, se reunieron en Leeds, Inglaterra, sindicalistas de varias partes del mundo bajo el patrocinio de movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña. En esa reunión se propuso que en el Tratado de Paz se incluyeran ciertas garantías en favor de los trabajadores, en relación a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. En 1919 se llevó a cabo la Conferencia de la Paz y se nombró una Comisión Internacional del Trabajo, para que presentara proyectos que se incluirían en el Tratado de Paz.

Las bases para la formación de la Organización Internacional del Trabajo se encuentran en el Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. Entre las dos guerras mundiales esta Organización desarrolló sus labores como una Organización Independiente de la Sociedad de Naciones.

En 1946 la Organización Internacional del Trabajo pasó a ser el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas. México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931.

Los Convenios adoptados por la OIT son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados, Las Recomendaciones no están abiertas a ratificación, sino que señalan pautas para orientar la acción nacional y para la legislación y prácticas nacionales.³⁷

Con respecto a los Convenios sobre el Trabajo de Mujeres ratificados por nuestro país, éstos son sólo tres: el Número 45 relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de

³⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Manual de Procedimientos de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo*, Ginebra, Art. 1, p. 3.

toda clase de Minas; el Número 100 referente a la Igualdad entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor y el Convenio Número 111 relativo a la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Es importante que México ratifique el Convenio 156, así como que tome en cuenta la Recomendación 165, referidos a la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares, para evitar la discriminación en el trabajo y propiciar una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o sin ellas.

El Gobierno de México expuso ante la Organización Internacional del Trabajo, que tenía reservas acerca de la introducción de medidas aplicables a determinados grupos pues consideraba que la legislación y la política nacionales, debían cubrir a todos los trabajadores por igual.³⁸

Es pertinente aclarar que todos los instrumentos internacionales de trabajo, relativos a la igualdad, comprenden la

³⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, Op. Cit., p. 107.

obligación tanto de eliminar la discriminación, como de adoptar medidas positivas para promover la igualdad de oportunidades y de trato, de modo que se superen los efectos de la citada discriminación. Cuando existe la obligación de adoptar tales medidas, no debe considerarse la necesidad de un tratamiento privilegiado, sino más bien de otorgar a los trabajadores que sufren desventajas particulares, en un plano de igualdad, con respecto de aquellos trabajadores, que no han sido perjudicados de esa manera.

En la medida en que todos los trabajadores, sin distinción basada de en raza, color, sexo, religión u otras diferencias, deban asumir en determinado momento responsabilidades hacia los miembros de su familia, el Convenio Número 156 y la Recomendación Número 165 tienen pertinencia para todos los trabajadores, en el presente o en el futuro, cuando se presenten los supuestos, y no se refieren exclusivamente a determinados grupos de la fuerza de trabajo.

CAPITULO III

RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Sumario: 3.1.- Recomendación Número 4, Sobre las Mujeres y los Niños contra el Satumismo. 3.2.- Recomendación Número 13, Sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres en la Agricultura. 3.3.- Recomendación Número 90, Sobre Igualdad de Remuneración. 3.4.- Recomendación Número 95, Sobre la Protección de la Maternidad. 3.5.- Recomendación Número 123, Sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares. 3.6.- Recomendación Número 165, Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares. 3.7.- Recomendación Número 178, Sobre el Trabajo Nocturno.

3.1. Recomendación Número 4, Sobre la Protección de las Mujeres y los Niños contra el Satumismo.

En el año 1919, se adopta la referida Recomendación en la que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo recomienda a los Miembros de la Organización en *razón de los peligros que ofrecen para las mujeres desde el punto de vista de*

la maternidad ciertas operaciones industriales, así como para los menores de dieciocho años, se prohíba el empleo de los mismos en los siguientes trabajos: en los hornos donde se haga la reducción de los minerales de cinc y de cobre; en la manipulación tratamiento o reducción de las cenizas que contengan plomo y en el desplate del mismo; en la fisión en gran escala del plomo o del cinc viejo; en la fabricación de la soldadura o de las aleaciones que contengan más del diez por ciento de plomo; en la fabricación de litargirio, del protóxido de plomo, del nimio, de la cerusa, del nimio naranja o del sulfato del cromato o del silicato de plomo; en las operaciones de mezcla y empastado, en la fabricación y la reparación de acumuladores eléctricos; en la limpieza de los talleres donde se realicen los trabajos antes enumerados.

3.2. Recomendación Número 13, Sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres en la Agricultura.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó esta Recomendación en 1921. En ella aconseja a cada Miembro de la Organización, adopte medidas para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres en empresas agrícolas, de manera que se les garantice un período de descanso que no comprenda menos de nueve horas, de ser posible consecutivas.

3.3. Recomendación Número 90, sobre la Igualdad de Remuneración.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Ginebra el 6 de junio de 1951, recomienda a los Miembros garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración ente la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública.

Deberían adoptarse medidas adecuadas a fin de garantizar tan rápidamente como sea posible la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor a todas las profesiones en las cuales las tasas de remuneración están sujetas a un control público, especialmente: al fijarse las tasas de los salarios mínimos, en las industrias y servicios en las que esas tasas sean fijadas por las autoridades públicas; en las industrias y empresas de propiedad pública, o sujetas al control de las autoridades públicas.

Debería garantizarse, por medio de disposiciones legislativas la aplicación del principio de igualdad de remuneración

entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor. Las autoridades públicas competentes, deberían tomar las medidas adecuadas para que trabajadores y empleadores tengan conocimiento de dichas disposiciones legislativas.

Si no se considerara factible aplicar inmediatamente el principio de igualdad de remuneración, convendría hacer que se adopten lo más rápidamente posible, disposiciones para la aplicación progresiva del principio.

Todo Miembro debería establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, los trabajos que entrañan los diversos empleos, independientemente del sexo. Tomar medidas pertinentes para garantizar a los trabajadores y trabajadoras facilidades iguales o equivalentes en materia de orientación, formación así como de colocación profesional, adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las mismas. Establecer servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de las que tienen cargas familiares, financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias destinados al bienestar y constituidos con

pagos efectuados en beneficio de los trabajadores independientemente del sexo. Promover la igualdad entre la mano de obra femenina y masculina en cuanto a las diversas profesiones y funciones.

Convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que se debe aplicar el principio contenido en esta recomendación y emprender los estudios e investigaciones que puedan contribuir a promover su aplicación.

3.4. Recomendación Número 95, Sobre la Protección de la Maternidad.

La Conferencia General sobre la Organización Internacional del Trabajo adopta esta recomendación en el año de 1952 y contiene los siguientes puntos:

- a. - Descanso de maternidad;**
- b. - Prestaciones de maternidad;**
- c. - Facilidades para las mujeres que lacten a sus hijos;**
- d. - Protección del empleo,**
- e. - Protección de la salud de las mujeres durante el período de la maternidad.**

a.- Descanso de Maternidad:

Cuando sea necesario para la salud de la mujer y siempre que sea posible, el descanso de la maternidad debería ser prolongado hasta catorce semanas.

En México se autorizan doce semanas, seis antes y seis después del parto, de acuerdo con la Fracción V, Apartado "A" del Artículo 123 constitucional y la Fracción II del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta recomendación sugiere que los organismos de control deberían estar autorizados para prescribir en casos individuales, mediante la presentación de un certificado médico, una prolongación suplementaria del descanso durante el embarazo y del descanso puerperal, si la prolongación se considera necesaria para la salud de la madre y el hijo.

b.- Prestaciones de Maternidad:

Debe procurarse que las prestaciones en metálico que reciba la madre, correspondan a un cien por ciento de las ganancias anteriores de la mujer. Las prestaciones médicas deberían

comprender: la asistencia médica general, la asistencia por especialistas, en el hospital o fuera de él, visitas a domicilio, enfermeras, hospitalización, medicamentos, etc.

Las instituciones gubernamentales que concedan las prestaciones deberían estimular a las mujeres protegidas por ellas, para que utilicen los servicios generales de salud, puestos a su disposición.

Las instituciones gubernamentales deberían tomar medidas destinadas a elevar el nivel de salud de las mujeres protegidas y de sus hijos.

Igualmente convendría añadir a las prestaciones: canastillas o una asignación para la compra de las mismas, leche o una asignación de lactancia a las mujeres que lacten a sus hijos.

c. Facilidades para las Madres Lactantes y sus Hijos.

Las interrupciones para la lactancia deberían representar una hora y media por lo menos durante la jornada de trabajo y llevarse a cabo en instalaciones adecuadas. Esto realmente resulta muy difícil en las grandes ciudades, en donde no es posible llevar al

niño para ser alimentado, por lo que generalmente se opta por reducir a la madre una hora de la jornada laboral, para esos efectos..

d.- Protección del Empleo.

El período antes y después del parto, durante el cual sea ilegal para el patrón despedir a una mujer debería contarse a partir de que el empleador haya sido notificado del embarazo de la mujer y hasta un mes después del período de descanso de maternidad. Durante la ausencia legal, los derechos de antigüedad de la mujer deberían ser salvaguardados, así como su derecho a ocupar su antiguo trabajo.

e.- Protección de la Salud de las Mujeres durante el Período de la Maternidad.

Debería estar prohibido para las mujeres embarazadas o lactantes: el trabajo nocturno, las horas extraordinarias, trabajos peligrosos para su salud y la de su hijo, todo trabajo que obligue a levantar, tirar o empujar grandes pesos, que exija un esfuerzo físico excesivo, el permanecer de pie largo tiempo, todo trabajo que exija un equilibrio especial y en el que se empleen máquinas trepidatorias.

Las mujeres embarazadas o lactantes deberían tener derecho a ser transferidas de un trabajo peligroso.

3.5. Recomendación Número 123, Sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Ginebra el 2 de junio de 1965, advirtiendo que muchos de los problemas que deben afrontar las mujeres con responsabilidades familiares, no son problemas exclusivos de ellas, sino de la familia y de la sociedad en su conjunto, adoptan el 22 de junio del mismo año esta Recomendación.

En ella se sugiere a todo Estado Miembro llevar a cabo una política que evite que las mujeres con cargas familiares, que trabajan, fuera del hogar, sean objeto de discriminación. Para ello se debe procurar el establecimiento de servicios que les permitan cumplir armoniosamente sus responsabilidades familiares y profesionales.

Debería fomentarse la comprensión social de los problemas de esas trabajadoras a fin de desarrollar una política y una corriente de opinión que contribuyan a ayudarlas a resolver los

problemas que conllevan sus responsabilidades.

Las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones de patronos y trabajadores deberían organizar los servicios adecuados de asistencia a la infancia, de modo que respondan a las necesidades de niños de distintas edades y a las necesidades de los padres y madres que trabajan.

Las propias autoridades con la colaboración de las organizaciones de patronos y trabajadores deberían tomar las medidas necesarias que permitan a las mujeres con responsabilidades familiares, capacitarse, integrarse a la fuerza de trabajo o permanecer en ella, reintegrarse al empleo y ascender, así como alentar a las jóvenes para que obtengan una buena preparación profesional.

En caso de que las trabajadoras, por las responsabilidades familiares originadas en la maternidad, no estén en condiciones de reintegrarse al empleo después del permiso normal de maternidad, debería concedérseles un permiso adicional, sin pérdida del empleo y con garantía de todos los derechos a él inherentes.

Debería prestarse atención a las cuestiones que interesan particularmente a las trabajadoras con responsabilidades familiares, tales como: organización de medios de transporte público, armonización de los horarios escolares y de servicios y medios de asistencia a la infancia, así como los medios necesarios para simplificar y aligerar a bajo costo, las labores domésticas.

Esta recomendación tiene un sentido orientado hacia el que sólo las mujeres tienen responsabilidades familiares, opinión que afortunadamente se ha transformado, como veremos en la Recomendación 165

3.6. Recomendación Número 165, sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

La Conferencia General de la Organización del Trabajo congregada en Ginebra el 3 de junio de 1981, adoptada el 23 de junio del mismo año la recomendación número 165.

Esta recomendación toma en cuenta que las Naciones Unidas y otros organismos internacionales han adoptado instrumentos

sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres y en especial y en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, en que se indica que los Estados Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia".

Reconoce: que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos que deben tomar en cuenta la familia y a la sociedad, por lo que sugiere se adopten las políticas nacionales relacionadas con la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

Define quienes son los trabajadores con responsabilidades familiares para aplicar esta recomendación a aquellos que tienen hijos a su cargo, así como a los que tienen responsabilidades respecto de otros miembros de la familia directa que necesiten su cuidado y sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica

y de ingresar, participar y progresar en ella.

Las disposiciones de esta Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

a.- Políticas Nacionales.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería incluir entre los objetivos de su política nacional, el permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo.

Deberían adoptarse medidas para prevenir la discriminación en materia de empleo directa o indirecta, basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares; tomar medidas especiales para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derechos a la formación profesional y a elegir libremente su empleo, tener en

cuenta sus necesidades en condiciones de empleo y seguridad social, así como desarrollar y promover servicios de asistencia a la infancia, asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

Promover mediante información y educación, la comprensión del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Deberían fomentarse las investigaciones sobre los diversos aspectos del empleo de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y promover la educación necesaria para que hombres y mujeres compartan sus responsabilidades familiares.

b.- Formación y Empleo.

Con respecto a este rubro deberían tomarse medidas para que trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, tener a su alcance medios de formación profesional y cuando sea posible licencia pagada de estudios, ingreso al empleo, servicios de asesoramiento, información, colocación, seguridad en el empleo igual que los demás trabajadores.

El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían ser causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

c.- Condiciones de Empleo.

Deberían tomarse medidas para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar estas con sus responsabilidades profesionales, reducir la duración de la jornada y las horas extraordinarias, flexibilizar los horarios de trabajo, períodos de descanso y vacaciones.

Deberían tomarse en cuenta las necesidades de los trabajadores al organizar turnos y al asignar el trabajo nocturno.

Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta sus responsabilidades familiares, la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

Debería protegerse a los trabajadores a tiempo parcial,

temporeros y a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, las condiciones de estos empleos, incluida la seguridad social, deberían ser equivalentes a la de los trabajadores permanentes o calcularse sus derechos en forma proporcional. los trabajadores a tiempo parcial deberían tener opciones para ocupar empleos a tiempo completo, cuando existan vacantes y hayan desaparecido las circunstancias por las cuales laboraban a tiempo parcial,

Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia parental, sin perder su empleo ni sus derechos, esta licencia debería introducirse en forma gradual.

Un trabajador, hombre o mujer, con responsabilidades familiares respecto de un hijo, debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de éste, así como cuando la enfermedad sea de otro miembro de su familia directa que necesiten su cuidado y sostén.

d.- Servicios y Medios de Asistencia a la Infancia y de Ayuda Familiar.

Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, respondan a las necesidades que pretenden cubrirse.

e. - Seguridad Social.

Debería poderse proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones de seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas.

Durante la licencia parental, después del periodo de la de maternidad o cuando el trabajador deba ausentarse para cuidar a un hijo enfermo o a otro familiar directo, los trabajadores interesados deberían estar protegidos por la seguridad social.

Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de dicha actividad.

f.- Ayuda por el Desempeño de Responsabilidades Familiares.

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública o privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio, reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un precio razonable.

Deberían adaptar a las necesidades de los trabajadores, servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua, energía eléctrica y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.

Esta Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares de 1965.

Es esencial que las políticas nacionales de los diferentes Estados se encaminen a conseguir la igualdad de oportunidades para

hombres y mujeres, por ejemplo en Suecia gran número de mujeres se han incorporado a la fuerza de trabajo, aunque muchas de ellas trabajan en régimen de dedicación parcial. "Durante estos últimos años, cada vez es mayor el número de padres que se están acogiendo a la licencia parental, y lo están haciendo por períodos cada vez más largos: cerca del 46 por ciento de los padres solicitan alguna forma de licencia parental."³⁹

La legislación en materia de igualdad en ese país amplía la prohibición de discriminación a aquellos casos en que una persona, generalmente una mujer, es objeto de discriminación debido a que tiene o se supone que tiene la responsabilidad principal de los hijos y del hogar. Aunque podría parecer que el uso cada vez más extendido de la licencia parental entraña una mayor igualdad en el reparto de las tareas del hogar, el gobierno considera que en Suecia queda mucho por hacer en ese campo, por lo que ha dedicado fondos para llevar a cabo campañas de información, con objeto de persuadir a los padres de que hagan un uso más frecuente de las prestaciones parentales ofrecidas.

Naturalmente uno de los problemas a que se enfrenta la

³⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, Ginebra, 1993, p. 30.

adopción de esta Recomendación es el económico, así como el de la falta de una infraestructura social apropiada: servicios asistenciales diurnos y centros de orientación, planificación familiar y atención médica; pero la tarea más difícil consiste en combatir los prejuicios sociales, que refuerzan los estereotipos en que se encasillan hombres y mujeres respectivamente, y que se manifiestan en todas las áreas de la actividad humana.

Observando la división estricta de los papeles en que actúan hombres y mujeres, es necesario, como requisito previo, garantizar la modificación de la conciencia social, destinada a garantizar la posibilidad de tener acceso a cualquier carrera profesional, sin entrar en conflicto con la vida familiar.

En Noruega se está dando mayor relieve a la ampliación del papel atribuido al hombre, con objeto de desarrollar su aptitud para cuidar de los hijos. Una comisión encargada de éste asunto, por el Ministro de Igualdad de Condición recomendó en 1990, que entre los principales objetivos políticos que se fijan en el futuro, se incluya la consecuencia de una mayor dedicación masculina al cuidado de los hijos pequeños. En 1992, se sugirió que se reservaran para el padre cuatro semanas de la licencia parental remunerada existente en el país. La intención es reforzar el compromiso asumido por los

trabajadores varones respecto de sus responsabilidades familiares, de modo de que las mujeres dispongan de más tiempo y puedan entregarse más de lleno a sus responsabilidades profesionales, esto podría contribuir a eliminar el prejuicio que pudiera subsistir contra las mujeres asalariadas debido a las responsabilidades familiares. Otro objetivo del gobierno es incrementar la proporción del personal masculino, en especial en los niveles escolares de preescolar y primaria, donde es importante que los niños observen cómo se comportan las personas de ambos sexos.⁴⁰

Además de los medios de aplicación del Convenio 156 y de la Recomendación 165, establecidos en los mismos, como son por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas, pueden aplicarse de cualquier otra forma, como por ejemplo las organizaciones de trabajadores y de patrones tienen posibilidades de evaluar la aplicación práctica de las políticas nacionales en este aspecto.

El Convenio y la Recomendación en relación con Trabajadores con Responsabilidades Familiares, permiten adoptar

⁴⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p.33.

medidas esencialmente en favor de aquellas mujeres cuyas responsabilidades familiares limiten sus oportunidades de actividad económica y de desarrollo, pero tales medidas beneficiarán a los hombres que se encuentren en situación análoga.

En México, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen obligación de preferir contratar, en igualdad de circunstancias a trabajadores con obligaciones familiares.

Las medidas que se tomen para propiciar la reintegración al empleo para trabajadores con responsabilidades familiares, deberían estar apoyadas con los servicios de orientación y de formación profesional.

El párrafo 13 de la Recomendación propone que los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y siempre que esto sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios, que permitan utilizar dichos medios.

En Irlanda, el Programa de retorno a la vida activa, administrado por el Organismo de Formación y Empleo ofrece a las mujeres cursos de formación a tiempo Parcial.

El Consejo Irlandés de Educación, Contratación y formación de Personal para el turismo también administra un programa de retorno al empleo para personas de edad madura que han abandonado la fuerza de trabajo remunerado, por razones familiares.⁴¹

En Alemania los trabajadores pueden interrumpir su actividad profesional durante cinco años por cada hijo, sin perder sus derechos adquiridos.⁴²

En Finlandia se establece como condición para el subsidio de educación de adultos que el candidato haya ocupado un empleo a tiempo completo por cinco años sin interrupción por lo menos, sin embargo se considera como equivalente el tiempo dedicado al cuidado de niños menores de diez años o de un pariente cercano incapacitado.⁴³

En Australia un programa de empleo, educación y formación, tiene por objeto mejorar la situación económica de las

⁴¹ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p. 46

⁴² Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p.p. 46-47.

⁴³ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p. 47.

personas a cargo de familias monoparentales, mediante un programa que ofrece oportunidades de acceso al empleo, educación y formación.⁴⁴

Las formas clásicas de ordenamiento de tiempo de trabajo y la penalización de las interrupciones, se basaban en un modelo familiar que ha ido dejando de funcionar, según el cual el hombre se encargaba del sustento de la familia y se confiaba a la mujer el cuidado de los hijos y de las necesidades familiares en general. Estas obligaciones no se pusieron en tela de juicio cuando empezó a crecer el número de mujeres casadas que se incorporaban a la fuerza de trabajo. En lugar de esos las mujeres se esforzaban por conciliar sus compromisos laborales y familiares, lo que entrañaba una tensión y un cansancio considerables. Dejaban temporalmente el empleo o trabajaban a tiempo parcial para atender a sus hijos pequeños y hacían uso de su tiempo libre o de sus vacaciones para atender trámites administrativos y para llevar a sus hijos al médico. En el mejor de los casos se tomaron medidas especiales para ayudar a la mujer, como la concesión de una licencia para cuidar de los hijos pequeños y se garantizó su reincorporación al trabajo. Pero ambos planteamientos resultaron contraproducentes para sus perspectivas

⁴⁴*Ibidem.*

de empleo y ascenso.

Por lo que respecta a la seguridad social, también ha estado basada en el modelo de sociedad en que el hombre es cabeza de familia y la protección de la mujer depende exclusivamente de los derechos adquiridos por su marido.

Para los trabajadores con responsabilidades familiares la duración de la jornada de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo, así como la flexibilidad en la organización de los horarios y de los períodos de descanso y vacaciones representan asuntos de gran interés, aún cuando, la expansión del trabajo a tiempo parcial en los países industrializados ha sido más por necesidades de la economía, sobre todo por el creciente desempleo que por facilitar las labores de los trabajadores con responsabilidades familiares.

En algunos países la legislación ofrece trato especial a los trabajadores con responsabilidades familiares, por ejemplo en Québec, Canadá, el patrón no puede adoptar medidas disciplinarias contra el trabajador que se haya negado a cubrir jornadas extraordinarias en razón de desempeñar cuidados en favor de un hijo menor de edad. En caso de que un trabajador con responsabilidades familiares cubra jornada extraordinaria, ésta se le podrá compensar

si así lo desea, con tiempo.⁴⁵

El recurso de horarios flexibles, en el que los trabajadores pueden escoger libremente la hora de entrada y salida y la interrupción para comer, también beneficia a estos trabajadores. Una de las características más significativas del trabajo a tiempo parcial es el de la alta proporción de mujeres que se acogen a él. Sin embargo puede repercutir negativamente en antigüedad y en prestaciones laborales y sociales.

En cuanto a las licencias parentales, varios países las prevén en la ley:

En Australia, abarca las licencias de maternidad, paternidad, adopción y el derecho de los trabajadores a trabajar en tiempo parcial debido al nacimiento o adopción de un hijo contenidas en la Ley de Protección a la Maternidad y la Ley sobre Licencia Parental.

En Canadá, El Código de Trabajo de Canadá a nivel federal, que establece un máximo de 24 semanas de licencia sin

⁴⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.* p. 57.

suelo para el cuidado de los hijos, a la que pueden acogerse el padre o la madre o compartirla.

En Estados Unidos la Ley sobre Licencia Parental y Médica de 1993, que exige a los empleadores autoricen a los empleados 12 semanas de licencia no remunerada durante cualquier período de 12 meses, por razones de nacimiento o de adopción de un hijo, enfermedad grave de un hijo, de la esposa o de uno de los padres, de las personas que han trabajado por lo menos 12 meses para el empleador.

En Israel la Ley sobre el Empleo de la Mujer y la Ley sobre el Empleo.

En Japón, la Ley Relativa a la Licencia para el Cuidado de los Hijos y otros asuntos.

En los Países Bajos, la Ley número 562, del 21 de noviembre de 1990 sobre licencia Parental.

En Nueva Zelandia, la Ley sobre Licencia Parental y la Protección del Empleo.

En Noruega, la Ley relativa a la Protección de los Trabajadores y del Ambiente de Trabajo.

En Portugal, la Ley sobre la Protección de la Maternidad y la Paternidad.

En España, el Estatuto de los Trabajadores de 1980, con las modificaciones introducidas por la ley del 3 de marzo de 1989.

En Suecia, la Ley sobre la Licencia para cuidar a los Niños de 1978 y una enmienda que entró en vigor en 1992, que extiende la licencia parental a los padres adoptivos.⁴⁶

El número de semanas que constituyen la licencia parental es variable: en Australia es de 52 semanas para el padre o la madre; en Noruega y Nueva Zelandia se extiende al primer año de vida del hijo; en Canadá de acuerdo a la provincia oscila entre 12 y 44 semanas; en Finlandia el padre puede tomarse o compartir con la madre 170 días, después de la licencia parental; en España el padre puede tomarse las cuatro últimas semanas de la licencia de maternidad, si la madre puede reincorporarse al trabajo; en Suecia el

⁴⁶ Oficina Internacional del Trabajo, *Op.Cit.* p.p. 66, 67 y 68.

padre o la madre tienen el derecho de ausentarse del trabajo hasta que el hijo cumpla 18 meses; en Finlandia el padre o la madre pueden tomarse después de la licencia parental, una licencia para el cuidado de los hijos hasta que el hijo cumpla 3 años.

La licencia parental no suele estar remunerada, pero los trabajadores pueden recibir subsidios con cargo al renglón de seguridad social. Por lo que respecta al período en que se puede tomar la licencia parental, ésta puede empezar después de la licencia de maternidad. La licencia parental puede combinarse con jornadas a tiempo parcial. Los hombres cada vez más están haciendo uso de ese derecho, pero es infinitamente mayor el número de mujeres que se acogen a él.

El hecho de que sólo a la madre se ofrezca la posibilidad de disfrutar de una licencia prolongada para cuidar de un hijo pequeño, puede perjudicar la posibilidad de avance profesional de las trabajadoras y constituye una discriminación contra el hombre.

Cuando la licencia parental o familiar no está remunerada, los subsidios se financian con cargo a los ingresos fiscales, al seguro de enfermedad o al seguro de desempleo. En Austria la prestación mensual asciende para las parejas casadas a 5,159 chelines

austriacos, siendo mayor para las familias monoparentales, que reciben 7,717 chelines hasta que el hijo cumple dos años.

La licencia por motivos familiares suele limitarse a algunos días, pese a que, sobre todo, en el caso de personas incapacitadas, puede necesitarse una atención a largo plazo.

Para utilizar al máximo los recursos las autoridades centrales o locales deben conocer exactamente las necesidades de los trabajadores con cargas familiares, con el fin de planificar la creación de los medios y servicios que se requieren en la comunidad. Para ello se necesita llevar a cabo y publicar estadísticas con respecto a los trabajadores con cargas familiares, diseñando encuestas que den idea de las necesidades y preferencias en materia de medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

Es necesario contratar personal calificado en guarderías y instituciones de asistencia infantil, pero los salarios son en general muy bajos, debido en parte, a que es un trabajo encomendado a mujeres.

Cuando se ejerce una licencia remunerada para cuidar a un niño o a un familiar enfermo, quién ejerce ese derecho es por lo

general la mujer, por lo que se va creando una discriminación salarial, porque se estima que las ausencias por ese motivo aumentan el costo indirecto del empleo femenino y justifican el pago de salarios bajos en las actividades donde predominan las mujeres. Si no es posible otorgar una licencia remunerada también será la madre o una hija la que preste el servicio del cuidado de los menores, con las mismas consecuencias negativas para el empleo, porque se le considera poco formal.

Al adoptar medidas de protección para trabajadores con responsabilidades familiares, no debe considerarse que ello entraña la necesidad de otorgar un tratamiento privilegiado, sino más bien el deber de poner a estos trabajadores en igualdad con los demás. En la medida en que todos los trabajadores deben asumir en determinado momento, responsabilidades hacia los miembros de su familia.

3.7. Recomendación Numero 178, relativa al Trabajo Nocturno.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Ginebra el 6 de junio de 1990 adopta esta recomendación que entre otra medidas recomienda que en cualquier momento del embarazo, las trabajadoras que laboran jornadas

nocturnas cuando así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que esto sea factible y en caso de trabajo por turnos, al establecer la composición de los equipos nocturnos deberían tenerse en cuenta las situaciones de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares.

En el plano local, el trabajo nocturno debería tenerse en cuenta cuando se decida crear guarderías infantiles u otros servicios destinados a los niños de corta edad cuando se escoja su emplazamiento y cuando se determinen sus horas de apertura.

Capítulo IV

DISPOSICIONES LEGALES SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER EN MÉXICO

Sumario: 4.1.- Valores Protegidos en Relación con el Trabajo de las Mujeres. 4.2.- La Constitución y el Trabajo de las Mujeres. 4.3.- La Ley Federal del Trabajo. 4.4.- Proyecto de Iniciativa de Decreto del Partido Acción Nacional para Reformar la Ley Federal del Trabajo. 4.5.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 4.6.- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 4.7.- Ley Anterior del Seguro Social. 4.8.- Nueva Ley del Seguro Social. 4.9.- Código Civil. 4.10.- Código Penal para el Distrito Federal. 4.11.- Ley de la Reforma Agraria. 4.12.- Ley Agraria. 4.13.- Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. 4.14.- Ley de Sociedades Cooperativas. 4.15.- Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte. 4.16.- Tesis y Jurisprudencia. 4.17.- Contratos Colectivos de Trabajo. 4.18.- Estatutos de los Partidos.

Desde el nacimiento hasta la muerte la vida de hombres y mujeres está regulada por el Derecho, el que nos impone para el logro de la convivencia social, determinadas obligaciones y nos confiere determinados derechos.

"El derecho vive primariamente en la conciencia del hombre como pensamiento o idea de justicia. Cuando este

pensamiento y sentimiento cristalizan en un sistema de creencias colectivas, ha nacido un sistema jurídico, se ha producido un engendramiento, emancipación y nacimiento del derecho, de estos principios el derecho extrae su origen."⁴⁷

"Los principios generales del derecho son enunciados normativos de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración , como para la elaboración de nuevas normas."⁴⁸

Uno de esos principios jurídicos generales es el de la igualdad de derechos y el de la no discriminación por razón de raza, sexo, edad, etc.

El sistema capitalista ha convertido los derechos y las libertades en simples trámites y en una especie de lujo de las clases dominantes. Este sistema, por su propia naturaleza, sólo puede dar origen a una sociedad de profundas desigualdades y discriminaciones, cada día más injusta, más alienada y más

⁴⁷ Lastra Lastra, José Manuel, "Principios para una Nueva Cultura ¿En el Viejo Mundo del Trabajo?", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo XLVII, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, enero-abril de 1997, p.p. 95-96

⁴⁸ *Ibidem.*, p. 96.

manipulada. También da origen a la explotación de la clase trabajadora y a los ejércitos de marginados, entre los cuales la mujer sufre doblemente la injusticia y la opresión.

Es evidente que si la legislación discrimina a la mujer, impide su integración plena a la sociedad y limita sus oportunidades de superación; si bien las medidas legislativas no son por sí solas suficientes para asegurar la igualdad de los derechos de la mujer con respecto a los de los hombres, sí son un factor que influye para propiciar o no, la discriminación.

La discriminación de *facto* se ha apoyado y vitalizado en la discriminación de *jure*, por lo que es urgente que los partidos políticos, sindicatos, organizaciones civiles y grupos de mujeres, difundan los problemas jurídicos de la población femenina y organicen bufetes gratuitos de asesoría legal para las mujeres trabajadoras, amas de casa, estudiantes y todas aquellas que requieran ayuda para hacer valer sus derechos.

4.1. Valores Protegidos con Relación al Trabajo de las Mujeres.

La normatividad interna en México con relación a las mujeres trabajadoras, ha seguido la misma tendencia internacional,

que se reseña en el Capítulo sobre los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, aunque con algún retraso.

Actualmente se observa una notoria disminución en el acento que las leyes contenían sobre la protección de la mujer trabajadora, y éste se ha ido desplazando y extendiendo de la protección especialmente reservada a la mujer, hacia los miembros de ambos sexos, es decir hacia la igualdad y la no discriminación. Se ha insistido sobre el hecho, de que la igualdad implica conceder, las mismas oportunidades y el mismo trato a hombres y mujeres en todos los aspectos, incluso en el de beneficiarse con leyes protectoras.

Durante la primera mitad del siglo se procuró excluir a la mujer de trabajos nocturnos, de ciertas labores insalubres o peligrosas, de la prestación de trabajos en jornadas extraordinarias, todo ello basado en la desigualdad física con respecto al hombre, pero al paso del tiempo se hizo evidente, que estas medidas se revertían en contra de las supuestamente protegidas, al limitarles oportunidades de empleo.

Sin embargo la protección a la maternidad en nuestra legislación continúa y debe continuar, inclusive en mayor medida,

porque no se puede desconocer la importante función de la mujer como reproductora de la vida.

Los valores protegidos con relación al trabajo de las mujeres los podemos dividir en tres: a) La protección a la maternidad, b) La protección especial para la mujer por su propia condición, que como ya dijimos se ha retraído hasta casi desaparecer, y c) La tendencia actual, que consiste en procurar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, es decir la no discriminación, incluso ha dado origen a leyes protectoras para hombres y mujeres que comparten los mismos supuestos, por ejemplo: las responsabilidades familiares.

El Diccionario de Derecho Social expone que "la discriminación es el tratamiento desigual entre diversos sujetos en idénticas situaciones, que dentro de una sociedad civil suelen manifestarse formas discriminatorias que se relacionan con las clases sociales, circunstancias geográficas, razones políticas o ideológicas, y finaliza hablando de la relación laboral, en donde puede darse desigualdad de condiciones, sobre todo con referencia a remuneración y horario, originadas en cuestiones de sexo, raza,

religión, actividad sindical, política, etc."⁴⁹

"En el pasado reinaba la concepción proteccionista, en lo que se refiere al trabajo de la mujer, ofreciéndole una protección semejante a la dada al menor. Hoy en día, prevalece el concepto de que, en vez de reglas proteccionistas, se debe observar el principio de la no discriminación, que, según Françoise Girud, no se traduce propiamente por igualdad, sino por equivalencia."⁵⁰

"La discriminación se exterioriza de diferentes maneras, pero se puede agrupar en cuatro clases: directa, indirecta, negativa y positiva. La directa se verifica cuando el empleador adopta, por ejemplo, la regla de no admitir mujeres a su servicio. La indirecta ocurre cuando ciertos sectores de la economía tienen tal estructura que favorece más al empleo de hombres... La discriminación negativa es la que "*verbi-gratia*", tiene como resultado la recusación del trabajo de las mujeres, la positiva es la que las favorece, como ocurriría con

⁴⁹ Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini, *Diccionario de Derecho Social*, Rubinzal y Culzoni, S.C.C., Argentina, 1987, p. 165

⁵⁰ Bueno Magno, Octavio, "No Discriminación, la Prohibición de Diferencia de Sueldos, de Ejercicio de Funciones, y de Criterio para Admisión, por Motivo de Sexo, Edad, Color o Estado Civil", Brasil, *Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo*, Segunda Reunión de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México-Puebla, octubre de 1990, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, México, 1991, P. 249.

una compañía de aviación que sólo admitiera azafatas a su servicio."⁵¹

En Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo Primero define la discriminación como: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan."⁵²

4.2. La Constitución y el Trabajo de las Mujeres.

Las reivindicaciones jurídicas más importantes en relación con la mujer mexicana durante el presente siglo, ha sido el derecho

⁵¹ *Ibidem.* p. 248.

⁵² Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 111, Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, artículo 1o. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1958, p.1

al voto en 1953 y la igualdad de mujeres y hombres ante la ley del año de 1974, consignada esta última en el artículo 4o. constitucional, el cual agrega que la ley protegerá la organización y el desarrollo de la familia, así como que toda persona tiene derecho a decidir de manera libre e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos. Estas dos disposiciones constitucionales establecen las bases de la no discriminación hacia la mujer, es decir, fundamentan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. El artículo 4o. Constitucional como garantía individual, constituye la base de la igualdad jurídica de la mujer: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia . Toda persona tiene derecho de decidir de manera libre e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos. Toda persona tiene derecho a la protección de la salud..."⁵³

Por su parte el artículo 5o. previene que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. Es decir, consigna los principio de libertad y de igualdad. Además establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto

⁵³ Artículo 4o. Constitucional.

cómo pena por la autoridad judicial.

Jurídicamente no siempre ha sido así, existe una gran diferencia entre el contenido de estos artículos con el de la Ley de Relaciones Familiares expedida por Venustiano Carranza el 7 de abril de 1917, que limitaba la capacidad de la mujer casada para prestar libremente sus servicios, porque se le condicionaba al permiso que debía otorgar el marido.

El artículo 44 señalaba:" La mujer tiene la obligación de atender a todos los asuntos domésticos, por lo que ella será la especialmente encargada de la dirección y cuidado de los hijos y el gobierno y dirección del servicio del hogar.

En consecuencia, la mujer sólo podrá con licencia del marido, obligarse a prestar servicios personales a favor de una extraña, o a servir un empleo, o ejercer una profesión, o establecer un comercio".⁵⁴

Numerosas mujeres, ignorantes de sus derechos, son obligadas a trabajar, sin recibir un salario, ni las prestaciones que la

⁵⁴ *Ley sobre Relaciones Familiares*, México, 4 de abril de 1917.

ley les otorga. El tercer párrafo de éste artículo debería contemplar el pago por el trabajo doméstico que realiza la mujer; el trabajo doméstico sin pago es una explotación inicua que lesiona la libertad de la mujer, impidiéndole su realización humana y dando origen primero a su dependencia económica, y después a todas las demás dependencias. El trabajo doméstico debe ser realizado por todos los miembros de la familia, sin importar el sexo, pues es una función necesaria para una buena relación familiar, así cómo para la reproducción de la fuerza de trabajo. La mujer no debe ser la sierva de la familia.

El artículo 9o. constitucional establece que a ninguna persona se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, por supuesto este derecho considera tanto a hombres como a mujeres.

En la fracción II del texto original del artículo 123 constitucional, quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general, así cómo el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche. Por su parte la fracción V del propio artículo establecía: "Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material

considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos."⁵⁵

Actualmente el artículo 123 en su apartado "A", fracción V, consigna distintas medidas de protección a la maternidad para las mujeres trabajadoras, en los siguientes términos: "Las mujeres durante el embarazo no relizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Al hacer el análisis de la mencionada fracción encontramos: 1o. Que prohíbe que durante el embarazo las mujeres

⁵⁵ XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, *Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones*, Tomo VIII, México, 1967, Cámara de Diputados, p. 630.

realicen trabajos que exijan esfuerzo y que signifiquen un peligro para su salud; 2o. Establece forzosamente el descanso por maternidad, consistente en seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo.

Podríamos comentar que muchas veces por el cálculo erróneo de los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, no se disfruta de las primeras seis semanas completas, pero ésto no tiene tanta importancia, cómo las seis semanas que se establecen para después del parto, que son absolutamente insuficientes para la separación de un niño tan pequeño de los cuidados y de la cercanía de la madre.

El punto 3o. Consigna que durante los descansos pre y post parto deben recibir su salario íntegro; 4o. Conservar su empleo y los derechos adquiridos por la relación de trabajo.

Este precepto es frecuentemente violado por los patrones que privan del trabajo a las mujeres por estar embarazadas, al exigir un examen ginecológico, pero más frecuentemente exigen este tipo de exámenes para contratar o no a una trabajadora. Y 5o. durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día,

de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, esta última disposición es verdaderamente inoperante, por lo que generalmente se permite que las madres trabajen una hora menos de su jornada.

Debemos recordar que la Recomendación Número 95, de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a la Protección de la Maternidad es más generosa, pues sugiere interrupciones para la lactancia de hora y media por lo menos, durante la jornada.

La fracción VII del mismo artículo y apartado ordena el cumplimiento del principio de igualdad en el salario para trabajo igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Aquí se consigna una vez más el principio de la no discriminación.

La fracción XV del propio artículo 123, obliga al patrón "a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y *del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.*

Cada vez la ley procura establecer la mayor igualdad de oportunidades y de trato entre los dos sexos, excepto obviamente, cuando se refiere a las mujeres en estado de gestación.

Y por último la fracción XXIX del artículo y apartado al que nos referimos, consigna cómo de utilidad pública la Ley del Seguro Social, la que comprenderá seguros de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de *servicio de guardería*.

En esta fracción no se especifica que el servicio de guardería sea para hijos de padres o madres trabajadores, por lo que se entiende que el mismo consigna el principio de no discriminación.

"Las reformas al artículo 123 de la Constitución, vinieron a recalcar que la única diferencia, tal como lo expresa la exposición de motivos de la iniciativa, radicaría en el trato a la mujer durante el embarazo e inmediatamente después del parto. Se suprimió la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche. Se puso de relieve la necesidad de dar prioridad a aquellos trabajadores que representen la única fuente de ingresos en su familia. Por último se elevó a la categoría de norma

constitucional el derecho al seguro social de guardería. Quizá la reforma de mayor trascendencia se refiere a la eliminación de la prohibición de que las mujeres trabajen jornadas extraordinarias y al establecimiento en sólo un 100% más del salario correspondiente a las horas extras".⁵⁶

Para resumir diremos que el principio de igualdad y no discriminación están contenidos en los artículos 4o. y 5o. Constitucionales, así como en el 123 apartado "A", fracciones VII, XV y XXIX. Y la protección a la maternidad se encuentra previsto en la fracción V, apartado "A" del artículo 123.

Por su parte el apartado "B" del artículo 123 constitucional, en su fracción V consigna el principio de igualdad y no discriminación: "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo".

La fracción XI relativa a la seguridad social previene en su inciso a) la protección a la *maternidad*, y en su inciso c) dispone: "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en

⁵⁶De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo II*, México, Editorial Porrúa S.A., 1992, p. 399.

relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos períodos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Al analizar la fracción transcrita encontramos: 1o. que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; 2o. que gozarán de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo; 3o que deben percibir su salario íntegro; 4o.que deben conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; 5o. que en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; 6o.que disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y 7o. de servicio de guarderías infantiles.

Esta última prestación la consignan para las madres trabajadoras, con lo que se rompe el principio de igualdad, al discriminar por ejemplo a los padres viudos, divorciados o a los que pudieran hacerse cargo de sus hijos pequeños. pero además discrimina a las propias madres, al considerar que sólo son ellas las que deben atender a los hijos y no los padres y las madres.

Uno de los problemas cuya importancia no admite que se postergue, es el de la atención asistencial para hijos de las mujeres que trabajan fuera del área doméstica. Las mujeres realizamos una función biológica propia de nuestro sexo, como es la de parir hijos, este hecho sirve para garantizar la supervivencia de la humanidad. Sin embargo la sociedad ha dejado en manos de las mujeres la tarea de cuidar y educar a los niños sobre todo en su edad más temprana.

Por otra parte, el empobrecimiento cada vez mayor de amplias capas de población, ha hecho que gran cantidad de mujeres abandonen la exclusividad del trabajo doméstico y se incorporen al trabajo asalariado. Por ese motivo existe la necesidad de se creen servicios sociales de asistencia a los hijos de los trabajadores. En nuestro país, no los hay en número suficiente, porque éstos no se han establecido en la misma proporción que la mujer se incorpora al

trabajo asalariado.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Departamento del Distrito Federal tienen guarderías, pero son insuficientes. La primera de las instituciones mencionadas empezó a establecerlas hasta 1974.

Otras instituciones como la Secretaría de Educación Pública, la de Hacienda, Ferrocarriles, la Universidad Nacional Autónoma de México, etc., las tienen, pero no alcanzan a cubrir el universo de madres trabajadoras.

Las guarderías muchas veces funcionan con horarios mas acordes a las necesidades de empleadas de oficina, que a los de las obreras, dependientes, trabajadoras domésticas, etc. y en muchas otras ocasiones no están ubicadas cerca de los lugares de trabajo.

Por otra parte, antes de la reforma salinista de 1992 a la legislación agraria, el artículo 27 Constitucional en el fracción XVI señalaba: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados en sus respectivas jurisdicciones expedirán leyes para fijar la extensión máxima de la propiedad rural, y para llevar a cabo el

fraccionamiento de los excedentes de acuerdo con las siguientes bases: g) Las leyes locales organizarán el *patrimonio de familia*, determinando los bienes que deben constituirlo, sobre la base de que será inalienable y no estará sujeto a embargo, ni a gravamen ninguno."⁵⁷

Con la reforma salinista tecnócrata de 1992, este inciso se derogó y con él la protección al patrimonio familiar ejidal, que fue sustituido por las leyes del mercado de la oferta y la demanda y dejando a la mujer y la familia sin protección. Más adelante veremos sus repercusiones en la Nueva Ley Agraria.

Por último, el artículo 133 , establece que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes o tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

⁵⁷ Antigua Fracción XVII del *Artículo 27 Constitucional*, actualmente derogada.

De esta manera los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como otros tratados suscritos por nuestro país, constituyen Ley Suprema de toda la Unión.

4.3. Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 prohibió el trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres, "salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección." De acuerdo con el artículo 107 de la propia Ley.

En los artículos 108 y 109 se establecía cuales eran las labores insalubres y peligrosas y el 110 dispuso que las mujeres no debían desempeñar trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable. Más tarde una adición que no llegó a prosperar, ordenó el establecimiento de guarderías en las empresas con más de cincuenta mujeres.

En el año de 1962, se estableció en la Ley Federal del Trabajo, un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres, comprendido entre los artículos del 106 al 110-D, que repitió los

preceptos anteriores y en una demostración de proteccionismo, prohibió que las mujeres trabajaran jornadas extraordinarias, imponiendo cómo sanción a la violación de esta disposición, el pago de un doscientos por ciento más del salario correspondiente en las horas de la jornada, de acuerdo con el artículo 110-A. Les otorgó además un descanso obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogable en caso necesario, con pago de salario íntegro; prohibió que las mujeres desempeñaran trabajos peligrosos durante el embarazo; estableció el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; protegió su derecho a regresar a su puesto anterior, siempre que no hubiera transcurrido más de un año de la fecha del parto y a computar en su antigüedad, los períodos pre y postnatal.

El artículo 110 reconocía que las mujeres que desempeñaban cargos directivos o poseían un grado universitario o técnico, o la experiencia requerida, podrían desempeñar labores peligrosas o insalubres.

La Ley de 1970, no introdujo mayores modificaciones, sólo aclaró sobre el deseo del legislador de proteger a la maternidad.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo contiene las reformas que se llevaron a cabo en 1974 con respecto al trabajo de las mujeres. Las únicas diferencias que se establecieron con respecto al trabajo de hombres y mujeres, radican en el trato preferente para la mujer durante el embarazo e inmediatamente después del parto; se suprimió la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche. Se puso de relieve la necesidad de dar prioridad en el trabajo a aquellos trabajadores o trabajadoras que representen la única fuente de ingreso para su familia, que realmente constituye letra muerta en su aplicación.

El artículo 3o. en su párrafo segundo consagra el principio de no discriminación, en los siguientes términos: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El artículo 5o, fracciones IV y XII elimina las prohibiciones de trabajar horas extras para las mujeres y del trabajo nocturno industrial, con el fin de evitar la discriminación en el empleo para las mismas, porque la legislación sobreprotectora se revertía en contra ellas.

El artículo 6o. ordena que las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia, en este caso debemos contemplar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, suscritos por nuestro país.

El artículo 86 consigna el principio de la igualdad de remuneración, por un trabajo igual, de la siguiente forma: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

El Artículo 127 en su fracción IV dispone que las madres trabajadoras durante los períodos pre y posnatales, serán consideradas como trabajadoras en servicio activo, protege de esta forma los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación y después de esta.

El artículo 133 prohíbe a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo, pretende evitar la discriminación, sin embargo esta disposición es violada con frecuencia y es usual que en los anuncios en los que se solicitan

trabajadores se especifique el sexo y las características físicas, sobre todo cuando son mujeres.

El artículo 154 previene que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que tengan a su cargo una familia. Esto es conveniente sobre todo para mujeres que son cabeza de familia.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto sobre el Trabajo de las Mujeres, contenido entre los artículos 164 al 172 inclusive consigna el principio de igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres y la protección de la maternidad como principal objetivo del Título.

El Título Quinto está dedicado al Trabajo de Mujeres y en el artículo 164 prescribe que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones, por lo tanto, establece una vez más el principio de igualdad y de no discriminación ante la ley, que es la base fundamental que permite la aplicación del derecho en forma universal, de la siguiente manera: "Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

El 165, señala que las modalidades del Capítulo Quinto, referido al trabajo de las mujeres, tiene como propósito fundamental, el de la protección a la maternidad.

En el artículo 166 se consiga: "Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en las horas extraordinarias."

Al analizar este artículo encontramos: que se prohíbe el trabajo de la mujer en estado de gestación o de lactancia cuando se ponga en peligro su salud o la del producto y sin que sufra perjuicio en su salario: 1o. en labores insalubres o peligrosas, 2o. trabajo nocturno industrial o 3o en establecimientos comerciales de servicio después de las diez de la noche y 4o. así como en horas extraordinarias.

El artículo 167 precisa que se entiende por labores insalubres o peligrosas, siendo éstas las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio

en que se presta 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 y agrega que los reglamentos que se expidan, determinarán los trabajos comprendidos en la anterior definición.

Los artículos 168 y 169 se encuentran derogados.

En el 170 quedan establecidos los siguientes derechos para las madres trabajadoras:

"I. Durante el período de 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 pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso;

II. Disfrutarán de un período de seis semanas antes y seis posteriores al parto;" pero ya dijimos que este último resulta absolutamente insuficiente.

"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;" cómo ya comentamos esta disposición resulta inoperante en las grandes ciudades, por los problemas del traslado.

"V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto;" aquí comentaremos que aún un niño de un año es muy pequeño para ser apartado de su madre;

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

El artículo 171 deposita en el Instituto Mexicano del Seguro Social la obligación de prestar los servicios de guardería infantil, al ordenar: "Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias:"

El artículo 172 previene a los patrones sobre la obligación de mantener un número suficiente de asientos o de sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Y por último el artículo 423, fracción VII, relativo al Reglamento Interior de Trabajo, dispone que éste debe especificar las labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las mujeres embarazadas.

Para sintetizar, el principio de igualdad de derechos y obligaciones o de no discriminación se encuentra contenido en los artículos 3o., actualmente el 5o. en sus fracciones IV y XII, el 86, 133 y 164. La protección a la maternidad en los artículos 127, fracción IV, 165, 166, 167, 170, 171, 172 Y 423, fracción VII. Aquellos que consignaban una sobreprotección para la mujer, como las fracciones IV y XII del artículo 5o. o el 168 y el 169, han sido derogados.

Como se puede observar a lo largo de lo que se ha venido analizando, ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo, contemplan la doble jornada femenina, ni aún en su reglamentación especial, denominada: Trabajo de Mujeres.

La mujer generalmente realiza un trabajo remunerado y un trabajo al que se da el nombre de doméstico, además de contribuir en actividades solidarias de carácter social. El trabajo doméstico, que requiere de un desgaste físico y mental, no se contempla como jornada de trabajo, aunque al sumar esta con la que se realiza por una remuneración, se rebase por mucha la jornada máxima de trabajo legalmente estipulada.

El Título Sexto, Capítulo XIII se refiere a los Trabajadores Domésticos, estos son muchas veces los que realizan el trabajo del hogar de otros menos pobres que ellos, que por los roles sociales de una cultura patriarcal corresponden a las mujeres en una forma injusta y discriminatoria de la división del trabajo y como en su mayoría, aunque no necesariamente estos trabajadores son mujeres, procedemos a analizar los artículos correspondientes:

El artículo 331 define a los trabajadores domésticos como aquellos "que prestan los servicios de aseo, asistencia, y demás

propios o inherentes al hogar de una persona o familia."

El artículo 332 nos dice quiénes no son trabajadores domésticos: "No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados, y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas."

El 333 estipula que los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, es decir no precisa por cuantas horas está constituida su jornada, ni cuanto se considera tiempo suficiente para tomar alimentos ni para descansar durante la noche.

El artículo 334 considera cómo el 50% del salario, los alimentos y la habitación.

El 335 previene que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fijará los mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

El 336 establece que para fijar estos salarios mínimos profesionales, se tomarán en cuenta las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

El artículo 337 fija como obligaciones especiales de los patrones, las siguientes:

I. Guardar al trabajador doméstico consideración, abstenerse de todo mal trato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

El artículo 338 ordena al patrón que en los casos de

enfermedad que no sea de trabajo: deberá de:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

El artículo 339 obliga al patrón en caso de muerte del trabajador a pagar los gastos del sepelio.

El 340 establece como obligaciones especiales del trabajador doméstico, las siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

El artículo 341 consigna como causa de rescisión de las relaciones de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones consignadas en este capítulo

El artículo 342 establece que el trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo su relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Y el 343 señala que: "El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio," como con cualquier trabajador; "y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50." Igual que a los trabajadores de confianza.

La Ley Federal del Trabajo no prevé la seguridad social obligatoria para este tipo de trabajadores.

Por último examinaremos los artículos 500, 501 y 502 de

la Ley Federal del Trabajo, el primero establece que "Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salarios por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502."⁵⁸

El artículo 501 por su parte, estipula quién tiene derecho a recibir la indemnización por muerte del trabajador: "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

"I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más; En esta fracción existe una discriminación contra el viudo.

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quién el

⁵⁸ Artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo.

trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, y en la proporción en que cada uno dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.⁵⁹

Por otra parte, el artículo 502 determina: "En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal."⁶⁰

En síntesis la Ley Federal del Trabajo prevé quienes deben cobrar la indemnización del trabajador por riesgo de trabajo

⁵⁹ Artículo 501 de la *Ley Federal del Trabajo*.

⁶⁰ Artículo 502 de la *Ley Federal del Trabajo*.

que provoque su muerte y toma en cuenta quién depende económicamente del trabajador, protege así a la esposa y a los hijos, a la concubina y a la familia más cercana.

4.4.- Proyecto de Iniciativa de Decreto del Partido Acción Nacional para Reformar la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 4o. de este proyecto consigna el principio de no discriminación en los siguientes términos: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El artículo 9o, da otro sentido a los convenios y tratados internacionales, al establecido en la Constitución, al asentar: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones laborales a partir de la fecha de su vigencia, siempre y cuando no contravengan los principios contenidos en este título."

El artículo 45 del proyecto determina que en caso de muerte del trabajador las prestaciones o indemnizaciones correspondientes, así como la prima de antigüedad serán cobradas por sus *beneficiarios*, colocando a la mujer e hijos en el riesgo de que

el trabajador haya designado beneficiario a su mamá o a un compadre y deje a su familia en absoluta pobreza.

Este artículo dice así en su segundo párrafo: "En caso de muerte, estas prestaciones y la prima de antigüedad, serán cobradas por sus *beneficiarios*..."

Por otra parte, en sus artículos 142 y 143, protege la maternidad de la trabajadora casi en los mismos términos que la ley vigente, salvo algunas diferencias, por ejemplo: permite que la trabajadora, previa autorización de su médico pueda transferir para después del parto hasta dos de las seis semanas previas al parto, para disfrutarlas después del mismo, lo que resulta conveniente, aunque mi opinión es que pudiera transferirlas todas para después del parto, para estar con el recién nacido, si su salud se lo permite, porque es muy doloroso separarse del hijo tan pequeño.

Los citados preceptos dicen así:

Artículo 142. Durante el embarazo y la crianza, hasta seis meses después del parto, y sin que por ello se puedan afectar su salario y demás condiciones de trabajo, no se podrá utilizar el trabajo de las madres en labores que por el medio en que se desarrollen, por

los elementos que se utilicen, o por el esfuerzo que requieran, puedan afectar su salud física o mental o de su hijo, o representar algún riesgo para el proceso de gestación. No podrán levantar, jalar o empujar grandes pesos ni permanecer de pie durante largo tiempo. Cuando la actividad normal de la trabajadora suponga necesariamente este tipo de actividades, el empleador podrá asignarle labores diferentes, compatibles con su estado y capacidad, procurando, en la medida de lo posible, que sean lo más cercanas al nivel de su puesto y categoría.

Artículo 143. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Disfrutarán de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, con goce de salario íntegro. A solicitud de la trabajadora y previa la autorización escrita de su médico, podrá transferir hasta dos de las seis semanas previas al parto para disfrutarlas después de él.

II. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por todo el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para laborar a causa del embarazo o del parto, conservando el derecho a regresar al trabajo hasta un año después del parto. Durante cada una de estas prórrogas tendrán

derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

III. Se considerarán como parte de su antigüedad los períodos de incapacidad previos y posteriores al parto, incluyendo, en su caso, las prórrogas respectivas.

IV. Durante los primeros seis meses posteriores al parto, el tiempo de trabajo se reducirá en una hora diaria para ayudar a la crianza.

Con respecto al derecho de guardería para los hijos de madres trabajadoras no hace ninguna referencia, lo que resulta delicado, aunque está previsto por la constitución y desde luego en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En relación con los Trabajos Especiales del Título Sexto, el Capítulo IX relativo a Servicio Doméstico, contiene las siguientes diferencias con respecto a la Ley vigente: el artículo 223 establece un período de prueba muy especial, de tres meses; el 224 previene: I. Que si el trabajador habita en el domicilio donde presta sus servicios: a) no existe jornada máxima de trabajo, igual que en la Ley actual pero esta se interrumpe para que el trabajador tome sus alimentos y repose después de realizar actividades que produzcan cansancio; b) debe contar por lo menos con diez horas continuas para descansar

en la noche, lo que no está previsto en la Ley en vigor; y c) el trabajador debe contar además, por lo menos con una hora diaria para salir; d) disfrutará de un día de descanso a la semana igual que todo trabajador; y II. Si el trabajador doméstico no habita en el domicilio donde presta sus servicios: a) la alimentación constituirá el 25% del sueldo básico.

4.5.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene pocos artículos relacionados con la mujer trabajadora y con las prestaciones sociales para la misma.

El artículo 28 estipula en relación con la protección a la maternidad 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. También establece que durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

El artículo 43, fracción VI, inciso b) y e) imponen a titulares de las dependencias, la obligación de cumplir con las obligaciones que fijen las leyes especiales, como la atención médica,

quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y *maternidad* y para el establecimiento de *guarderías infantiles*

Todas sus prescripciones en relación con las mujeres trabajadoras en esta Ley están relacionadas con la maternidad.

4.6.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus Disposiciones en Relación con las Mujeres.

Dentro del Capítulo II de esta Ley, relativo al seguro de enfermedades y maternidad, el artículo 24 rompe con el principio de igualdad y no discriminación, al establecer en su fracción I que la esposa o a falta de ésta la mujer con la que el trabajador o el pensionista ha vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con la que tenga hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio tendrá derecho a este seguro,

Por otra parte la fracción V del mismo artículo establece *que el esposo o concubinario de la trabajadora o pensionista tendrá derecho al mismo seguro solamente cuando tenga 55 años de edad*

o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa de ella, condiciona pues esta prestación a una determinada edad, a su incapacidad y a la dependencia económica.

Este precepto resulta discriminatorio para el esposo o concubinario, pero también para la trabajadora, que aporta sus cuotas en los mismos términos que cualquier otro trabajador.

El artículo 28 previene que: 1o. la mujer trabajadora; 2o. la pensionista; 3o. la esposa del trabajador o del pensionista; 4o. la concubina de uno u otro y 5o. la hija del trabajador o pensionista, soltera, menor de 18 años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo 24, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

II. Ayuda para la lactancia, cuando según dictamen médico, exista incapacidad, física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses, con posterioridad al nacimiento y se entregará a la madre o, a falta de ésta a la persona encargada de alimentarlo; y

III. Una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

El artículo 29 señala como requisito para que la trabajadora, pensionista, esposa, hija menor de 18 años y soltera o en su caso la concubina tengan derecho a las prestaciones señaladas en el anterior artículo, será necesario que durante los seis meses anteriores al parto, se hayan mantenido vigentes los derechos de la trabajadora o de la pensionista, o del trabajador o pensionista del que se deriven estas prestaciones.

En lo referente al derecho de la pensión por jubilación, las mujeres pueden obtenerla al acumular una antigüedad en el trabajo de 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, mientras que los hombres tendrán derecho a gozar de la citada pensión cuando hayan acumulado una antigüedad en el trabajo y en las cotizaciones de 30 años o más de acuerdo con el artículo 60 del citado ordenamiento. Aquí aparentemente se rompe con el principio de igualdad, pero hay que considerar que la mujer casi siempre labora una segunda jornada doméstica sin ninguna retribución, ni reconocimiento y que con esta segunda jornada se repone la fuerza de trabajo de todos los que integran la familia.

Con respecto a la pensión por causa de muerte, de acuerdo con el artículo 75, el orden para tener derecho a ella es este:

I. La esposa supérstite si no hay hijos y en concurrencia de éstos si los hay y son menores de 18 años o que no lo sean pero, estén incapacitados o imposibilitados parcial o totalmente para trabajar, o bien, hasta 25 años, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior de cualquier rama de conocimiento en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan trabajo remunerado.

II. A falta de la esposa, la concubina sola o en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones señaladas en la fracción anterior, siempre que aquella hubiere tenido hijos con el trabajador o pensionista, o vivido en su compañía durante los cinco años que precedieron a su muerte y ambos hayan permanecidos libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el trabajador o pensionista tuviere varias concubinas, ninguna tendrá derecho a pensión.

III. El esposo supérstite solo, o en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones a que se refiere la fracción I, siempre que aquél fuese mayor de 55 años o este incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de la esposa trabajadora o pensionada. En este precepto se rompe una

vez más, el principio de igualdad consignado en el artículo 4o. constitucional.

4.7.- Ley Anterior del Seguro Social

El Capítulo III de la anterior Ley del Seguro Social, sobre los Riesgos de Trabajo, Sección Tercera referente a las Prestaciones en Dinero, el artículo 71 establecía en su fracción II que si el riesgo de trabajo traía como consecuencia la muerte, el Instituto otorgaría a la *viuda* del asegurado una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiera correspondido a aquél tratándose de incapacidad permanente total. *La misma pensión correspondía al viudo, pero la condicionaba a que éste estuviera totalmente incapacitado y hubiera dependido económicamente de la asegurada.* Este condicionamiento rompe el principio de igualdad y convierte el precepto en discriminador, tanto para el viudo, cómo para la trabajadora, que aportó sus cuotas al Instituto en las mismas proporciones que cualquier otro trabajador.

En el Capítulo IV del Seguro de Enfermedades y Maternidad, Sección Primera de acuerdo al artículo 92 quedaban amparados en este ramo, además del asegurado y el pensionado, la esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quién había

hecho vida marital, durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que había procreado hijos siempre que ambos permanecieran libres de matrimonio.

Si el asegurado había tenido varias concubinas, ninguna de ellas tendría derecho a la protección; del mismo derecho gozaría el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubino. Y la esposa o concubina del pensionado en los mismos términos que las de los asegurados. Aquí se respetaba el principio de igualdad.

Con relación a las prestaciones que en especie debía prestar el Instituto en caso de maternidad durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, estas eran: 1o. asistencia obstétrica, 2o. ayuda en especie por seis meses para lactancia y 3o. una canastilla al nacer el hijo, conforme al artículo 102.

Con respecto a las prestaciones en dinero, la asegurada tenía derecho durante el embarazo y después del parto a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el que recibiría durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Para el caso de salarios comprendidos en el grupo W el subsidio sería igual al cien por ciento del salario de cotización.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concordara exactamente con la del parto debería cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se hubiera excedido. Los días en que se hubiera prolongado el período anterior al parto, se pagaría como continuación de incapacidades originadas por enfermedad.

El subsidio se pagaría por períodos vencidos que no excederían de una semana, conforme al artículo 109.

Relacionada con esa disposición, el artículo 88 del Reglamento de las Ramas de Riesgos Profesionales Enfermedades no Profesionales y Maternidad, establecía "Cuando el período *pre-partum* sea menor de 42 días, el derecho de la asegurada al subsidio, se ajustará a las normas siguientes: a) Si el producto es de término, la asegurada percibe el correspondiente a los 42 días del período *pre-partum*; y b) Si el producto es prematuro, la asegurada recibirá además del subsidio correspondiente a los días que haya gozado en el período de *pre-partum*, que no deben ser inferiores a ocho días, y los 42 días el período de *post-partum*."

De lo anteriormente asentado, se desprende que si el

nacimiento no concordaba con la fecha establecida por los médicos, para el parto, el subsidio y el descanso anterior al parto se recorta en perjuicio de la madre trabajadora, por el error explicable de diagnóstico atribuible a los médicos, lo que no me parece justo. Considero que debería pagarse a la trabajadora la cantidad correspondiente a 84 días de subsidio y permitir que la misma disfrute su licencia después del parto, si ella y los médicos lo consideraban adecuado, por ser en este período cuando el recién nacido la requiere más, y sin que la misma pudiera ser afectada en su ingreso económico.

Para que la asegurada tuviera derecho al subsidio que señalaba el artículo anterior, se requería: I. Que hubiera cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio; II. Que no se hubiera certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y III. Que no ejecutara trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelaría el que fuera por menor cantidad, conforme a lo proveído por el artículo 110.

Por su parte, el artículo 111, prevenía que el goce por la

asegurada del subsidio establecido en el artículo 109, eximía al patrón del pago del salario íntegro a que se refería la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando la asegurada no cumpliera con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, quedaba a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Con respecto a la pensión de viudez, el artículo 152 de la Ley anterior, señalaba que tendría derecho a ella, la que fue esposa del asegurado o del pensionado. A falta de la esposa tendría derecho a recibir la pensión la mujer con quién el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendría derecho a recibir la pensión. Para que el viudo tuviera derecho a la pensión, era necesario que estuviera totalmente incapacitado y que hubiera dependido económicamente de la trabajadora o pensionada fallecida. Lo que evidentemente era discriminatorio para el viudo, pero también agravaba a la trabajadora, que no podía dejar una pensión de viudez, habiendo aportado sus cuotas al Instituto.

El capítulo VI de esta Ley abordaba uno de los aspectos

más importante, con respecto al tema que tratamos: El Seguro de Guarderías para Hijos de Aseguradas, que estaba comprendido del artículo 184 al 193, desde en el propio título, esta prestación es discriminatoria, en perjuicio de los padres que por cualquier motivo se hacen cargo de sus hijos al consignar "para Hijos de Aseguradas."

El seguro cubría el riesgo de la mujer trabajadora que no podía proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia.

Esta prestación debía proporcionarse, atendiendo al cuidado de la salud del niño, a la adquisición de conocimientos, de hábitos higiénicos, de socialización y cooperación y con respeto a los elementos formativos que correspondían a la familia.

Los servicios de guardería incluían: aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación en favor de los hijos de las trabajadoras.

Para otorgar este servicio el Instituto establecería instalaciones adecuadas en zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación. Hay que comentar que las mismas no son suficientes, ni tan convenientemente

localizadas.

Las madres aseguradas tendrían derecho al seguro de guardería durante su jornada de trabajo, y estos servicios se proporcionarían a sus hijos desde la edad de 43 días hasta que cumplieran 4 años.

La prima para este servicio, sería pagada íntegramente por los patrones, independientemente de que tuvieran trabajadoras laborando para ellos y el monto de la prima sería del uno por ciento sobre el salario base de cotización.

Por otra parte, el Instituto podría celebrar convenios de reversión de cuotas o subrogación de servicios, con los patrones que tuvieran instaladas guarderías en sus empresas, cuando reunieran los requisitos necesarios.

La asegurada que hubiera sido dada de baja del régimen obligatorio, conservaría durante las cuatro semanas posteriores el derecho a la prestación de esta rama del seguro.

4.8.- Nueva Ley del Seguro Social.

La Nueva Ley del Seguro Social tan controvertida, en el artículo 64, fracción II relativo al riesgo de trabajo que trae como consecuencia la muerte del asegurado, ordena que a la viuda del mismo se le otorgue una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total, *la misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada*. Se conserva pues el principio discriminador, aún cuando no se exige que el viudo esté incapacitado, sólo que dependiera económicamente de la asegurada.

En el Capítulo IV Del Seguro de Enfermedades y Maternidad, el artículo 84 fracción III, consigna que quedan amparados por este seguro, la esposa del asegurado, o a falta de ésta, la mujer con quién haya hecho vida marital, durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio, y en cuanto al esposo de la asegurada o concubinario, la ley vuelve a ser discriminatoria, al exigir que éste, dependa económicamente de la asegurada.

De acuerdo con la fracción IV en los mismos términos la esposa del pensionado o a falta de ésta la concubina disfrutará de

servicios médicos.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario si depende económicamente de la pensionada.

En el Capítulo IV del Seguro de Enfermedades y Maternidad, el citado artículo 84 a la letra dice: "Quedan amparados por este seguro;

I.- El asegurado;

II.- El pensionado por:

a) Incapacidad permanente total o parcial;

b) Invalidez;

c) Cesantía en edad avanzada y vejez;

d) Viudez, orfandad o ascendencia;

III.- La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con la que ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada y reúnan, en su caso, los requisitos

del párrafo anterior;

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de la esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III..."

Por su parte el artículo 85, establece en su segundo párrafo: "El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir de que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel, para los efectos del disfrute del subsidio que en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley."

Con respecto a las Prestaciones en Especie, el artículo 94 previene que en caso de maternidad el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio las prestaciones siguientes:

- 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.

Por otra parte el artículo 95 previene que también la beneficiaria, esposa o concubina del asegurado tendrá derecho a las prestaciones establecidas en las fracciones I y II del artículo anterior.

En lo que respecta a las prestaciones en dinero, el artículo 101, se encuentra en los mismos términos que el 109 de la antigua Ley: "La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberá cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana".

De esta forma se conserva en esta Ley el perjuicio para la trabajadora, por el error médico del cálculo de la fecha del parto,

por lo tanto, la crítica es la misma: de lo anteriormente anotado, se desprende que si el nacimiento no concuerda con la fecha prevista por los médicos, para el parto, el subsidio anterior al parto se recorta en perjuicio de la madre trabajadora, por el error de diagnóstico atribuible a los médicos, lo que no me parece justo. Debería pagarse a ésta la cantidad correspondiente por lo menos a 84 días de subsidio y permitir que la misma disfrute su licencia cuando lo considere adecuado, que casi siempre será después del parto, que es cuando el recién nacido la requiere más, sin ser afectada en su ingreso.

El Capítulo VII de esta Ley trata del Seguro de Guardería y de las Prestaciones Sociales, la Sección Primera del Ramo de Guarderías, comprende del artículo 201 al 207 y básicamente es igual que la antigua Ley, excepto en que este ramo cubre el riesgo de la mujer trabajadora y *del trabajador viudo o divorciado* que conserve la custodia de los hijos durante la primera infancia de éstos, no pueda proporcionarles cuidados durante su jornada de trabajo y no contraiga nuevamente matrimonio o se una en concubinato. Esta disposición pretende corregir la discriminación que la antigua Ley contenía en contra del trabajador viudo o divorciado, sin embargo siguiendo los patrones culturales establecidos, da por supuesto que si no es viudo o divorciado, la mujer se encargará de los hijos y si lo

es y se vuelve a casar o se une en concubinato, la nueva compañera será la encargada de cuidar a los hijos de él, lo que es una muestra solamente del patrón discriminatorio cultural y social en contra de la mujer, es decir: los hijos deben ser cuidados por la madre, no por el padre.

Por otra parte, y como decíamos antes, esta Ley igual que la anterior dispone que la prestación del seguro de guardería debe proporcionarse, atendiendo a la salud del niño, a la adquisición de conocimientos y de hábitos higiénicos. Que los servicios de guardería incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Que para otorgar esta prestación, el Instituto establecerá instalaciones especiales en zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación. Que las madres aseguradas o los viudos o divorciados que conserven la custodia de los hijos, tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de su jornada de trabajo. Que el servicio de guardería se proporcionará a los menores hijos desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan los cuatro años. Que los asegurados a que se refiere esta sección y que sean dados de baja del régimen obligatorio, conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

La Sección Segunda del mismo Capítulo se refiere a las *Prestaciones Sociales* que serán proporcionadas mediante programas de: I.- Promoción de salud; II.- Educación higiénica, materno infantil; sanitaria y de primeros auxilios; III.- Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda; IV.- Impulso y desarrollo de actividades culturales; V.- Regularización del estado civil; VI.- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores; VII.- Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo; VIII.- Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia; y IX.- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares, según el artículo 210.

Y según la Sección Tercera del Régimen Financiero, en el artículo 211, el monto de la prima para este seguro sigue siendo igual que en la Ley anterior, es decir, de uno por ciento sobre el salario de cotización, que estaba destinado antiguamente, sólo para guarderías, y en la presente Ley se agrega que "Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar el veinte por ciento de dicho monto", es decir, *para guarderías queda sólo el ochenta por ciento del uno por ciento de los salarios de cotización*, y si las prestaciones sociales son muy importantes, cómo lo son, deberían de cubrirse de

otro rubro, porque el servicio de guardería de por sí es insuficiente, con sólo 495 estancias⁶¹

La obligación del pago continúa siendo a cargo del patrón, independientemente de que tengan trabajadores con derecho a disfrutar del servicio de guardería para sus hijos y en cuanto a la reversión de cuotas o subrogación de servicios con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas, continúa en los mismos términos que la Ley anterior.

"En contra de lo que expresa la susodicha fracción XXIX, (del artículo 123 constitucional) que obliga a la constitución de un seguro de guarderías, ahora lo hace acompañar de un seguro de prestaciones sociales, con lo que el producto deja de ser lo que manda la Constitución. Y eso no es lo mandado."⁶²

4.9.- El Código Civil para el Distrito Federal.

El artículo 2o. del Código Civil para el Distrito Federal, en

⁶¹LXXXI Asamblea General del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 24 de septiembre de 1997, *La Jornada*, 25 de septiembre de 1997, p.p. 36-37.

⁶²De Buen, Néstor, "Demanda de Amparo por la Seguridad Social", México, *La Jornada Laboral*, jueves 28 de agosto de 1997, p. 3.

materia común y para toda la República en materia Federal enuncia que 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. Este precepto consigna una vez más el principio de igualdad o de no discriminación.

El artículo 164 estipula que los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, a su educación. Sólo se exime de esta obligación al cónyuge imposibilitado para trabajar.

Los derechos y obligaciones que nacen del matrimonio serán siempre iguales para los cónyuges, independientes de su aportación económica para el sostenimiento del hogar.

El artículo 168 establece que la mujer tendrá en el hogar la misma autoridad que el marido. Ambos deberán resolver de común acuerdo todo lo relativo al manejo del hogar, la educación de los hijos y el manejo de los bienes. En caso de desacuerdo, el juez de lo familiar resolverá lo conveniente. La mujer casada no está obligada legalmente a prestar obediencia al marido, ambos deben tener en el hogar autoridad y consideraciones iguales, derechos y obligaciones

idénticos, independientemente de su aportación económica para el sostenimiento de la casa.

La autoridad marital ya no está consagrada jurídicamente, la mujer casada no debe recibir órdenes en lo que se refiere a su vida personal. Puede emplear su tiempo como le parezca, no necesita autorización para obtener pasaporte, licencia de manejo, para trabajar, estudiar o irse becada al extranjero, para naturalizarse o para recobrar su nacionalidad.

El artículo 169 consigna que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o su estructura. Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe una actividad no conveniente

4.10.- Código Penal para el Distrito Federal.

El Código Penal para el Distrito Federal por su parte, en el Título Décimo Quinto, Capítulo I, artículo 259 bis, tipifica el hostigamiento sexual, cómo aquel en que un individuo con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique

subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Y, sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida.

4.11.- LEY FEDERAL DE LA REFORMA AGRARIA

En la Ley Federal de la Reforma Agraria, publicada en el Diario Oficial el 16 de abril de 1971, se protegía el patrimonio familiar de la siguiente forma: en su artículo 81, el ejidatario tenía la facultad de designar a quién debía sucederle en sus derechos sobre la unidad de dotación y en los demás inherentes a su calidad de ejidatario, *de entre su cónyuge e hijos, y en defecto de ellos, a la persona con la que hiciera vida marital, siempre que dependiera económicamente de él.*

A falta de las personas anteriores, el ejidatario formularía una lista de sucesión en la que constaran los nombres de las personas y el orden de preferencia, conforme al cual debía hacerse

la adjudicación de derechos a su fallecimiento, siempre que también dependieran económicamente de él.

El artículo 82 establecía que cuando el ejidatario no hubiera hecho designación de sucesores, o cuando ninguno de los señalados pudiera heredar por imposibilidad material o legal, los derechos agrarios se transmitirían de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- a) Al cónyuge que sobreviviera;
- b) A la persona con la que hubiera hecho vida marital y procreado hijos;
- c) A uno de los hijos del ejidatario;
- d) A la persona con la que hubiera hecho vida marital durante los dos últimos años;
- e) A cualquiera otra persona de las que dependieran económicamente de él.

El artículo 83 preveía que la unidad de dotación correspondería en su totalidad a un solo sucesor, pero en todos los casos éste estaría obligado a sostener con los productos de la unidad de dotación, a los hijos menores que dependían del ejidatario fallecido, hasta que cumplieran los 16 años, salvo que estuvieran totalmente incapacitados, física o mentalmente para trabajar y a la mujer legítima hasta su muerte o cambio de estado civil.

4.12.- Nueva Ley Agraria

En plena euforia salinista se creo esta ley que en su artículo 17 da al ejidatario la facultad de designar a cualquier persona, incluso a su compadre, para sucederlo en sus derechos sobre la parcela y en los demás inherentes a su calidad de ejidatario en caso de su fallecimiento. Permitiendo que la mujer y los hijos puedan ser despojados de estos derechos y queden en el total abandono neoliberal.

4.13.- Código Federal de Instituciones y Procedimientos ElectORAles.

El Código Federal de Instituciones y Procedimientos ElectORAles, Libro Quinto, Título Segundo, Capítulo Primero, artículo 175, fracción 3, consigna: "Los partidos políticos promoverán en los términos que determinen sus documentos internos, una mayor participación de las mujeres en la vida política del país."

Posteriormente en el artículo Vigésimo Segundo Transitorio del artículo primero por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos ElectORAles, publicado en el Diario Oficial el 22 de

noviembre de 1996, las mujeres que integraban el Congreso lograron introducir como un producto de las acciones afirmativas, el artículo Vigésimo Segundo Transitorio que a la letra dice: "Los partidos políticos nacionales considerarán en sus estatutos que las candidaturas por ambos principios a diputados y senadores, no excedan del 70% para un mismo género. Asimismo promoverán la mayor participación política de las mujeres."

4.14.- Ley de Sociedades Cooperativas.

El artículo 11, fracción III de la Ley de Sociedades Cooperativas consigna que en este tipo de sociedades habrá igualdad esencial en derechos y obligaciones de sus socios e igualdad de condiciones para las mujeres.

4.15.- Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte.

El artículo 11, fracción I, inciso m) del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte dispone que el Consejo Ministerial promoverá actividades de cooperación entre las partes por los medios apropiados en distintas áreas y entre ellas sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Por otra parte, el Anexo I de los Principios Laborales de los Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio en el numeral 7 relativo a la discriminación en el empleo establece: "Eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como, en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación."

Y el principio número 8 confirma lo establecido en distintas disposiciones legales en los siguientes términos: "Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento."

4.16.- Tesis y Jurisprudencia.

En las Tesis y Jurisprudencia del Poder Judicial en nuestro País encontramos muy pocas referidas a la discriminación hacia la mujer, muy probablemente por lo onerosos que resultan los juicios de amparo, porque no existen otros canales mas simples para lograr y reclamar la igualdad de oportunidades y de trato y por

ignorancia de las mismas afectadas.

De todas maneras encontramos una evolución en las Tesis de la Corte, igual que en el sentido de nuestra Legislación con respecto a los derechos de las mujeres, así encontramos las siguientes:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Epoca : 7a.

Volumen: 169-174

Páginas: 79

Rubro: "PETROLEROS TRABAJADORES DEL SEXO FEMENINO DEBEN PROBAR LA COMPATIBILIDAD DEL PUESTO RECLAMADO CON SU CALIDAD.

TEXTO: Si bien es cierto que conforme a la fracción I del artículo 65 de los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el último puesto vacante con motivo del movimiento escalafonario originado por la muerte de un trabajador de planta miembro del sindicato, corresponde a su hijo, hija, esposa, etc., también lo es que cuando quién lo reclame sea una mujer, *debe acreditar en el juicio laboral que el puesto en cuestión es compatible con su sexo*, toda vez que ellas no pueden desempeñar trabajos en

actividades industriales ni en jornada nocturna para Petróleos Mexicanos, en virtud de que la fracción II del artículo 123 constitucional prohíbe las labores insalubres y peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial, para las mujeres."⁶³

Instancia : Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 5A

Tomo : LVII

Página : 3061.

RUBRO: TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES, PROHIBICION DE DESEMPEÑARLO.

TEXTO: "Si se alega que una sentencia viola las garantías constitucionales consignadas en el artículo 4o. constitucional, porque se impide a unas mujeres que trabajen después de las veintidós horas, no es de admitirse tal alegación, porque el trabajo desempeñado por meseras y cualesquiera otras mujeres, en establecimiento mercantil después de las diez de la noche está terminantemente prohibido por la fracción II del artículo 123

⁶³ Jurisprudencia, Precedentes: Volúmenes 169-174, pag. 33, Amparo Directo 2708/82 27 de junio de 1983; Volumen 58, pag. 41, Amparo Directo 2708/73, 31 de octubre de 1973; Volumen 49, pag. 46, Amparo Directo 4204/72, 29 de enero de 1973; Volumen 13, pag. 30, Amparo Directo 9143/ 68, 9 de enero; Volumen 11, pag. 21, Amparo Directo 4190/69, 12 de noviembre.

constitucional."⁶⁴

Como podemos ver, la anterior Jurisprudencia y la Tesis corresponden a una época en que no se había actualizado nuestra legislación con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.

Con respecto a al Seguridad Social y el trabajo de las mujeres encontramos:

Instancia : Pleno

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8a.

Tomo : III Primera Parte

Tesis : LIII/89

Página : 201

RUBRO: TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EL ARTÍCULO 5o., FRACCION V, PARRAFO SEXTO, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, VIOLA LA GARANTIA DE IGUALDAD.

⁶⁴Precedentes: Tomo LVII, pág. 3061, Amparo en Revisión, 6622/36, 23 de septiembre de 1938

TEXTO: "El artículo 4o. primer párrafo de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, lo cual significa que esta debe aplicarse por igual a todos los destinatarios sin consideración de sexo. Por su parte, el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso D) de la misma Constitución, dispone que los familiares de los trabajadores tendrán derecho a la asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la ley. De los anteriores preceptos se desprende que los familiares del trabajador como de la trabajadora tendrán el mismo derecho a la asistencia médica y las medicinas en los supuestos y en la forma que determinen las leyes, sin distinción de sexos. Ahora bien, el artículo 5o., párrafo sexto, fracción V, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, viola los preceptos constitucionales referidos, al establecer un trato desigual entre el varón trabajador y la mujer trabajadora. En efecto, dicho precepto dispone que el esposo o concubinario de la mujer trabajadora o pensionista puede ser derechohabiente si es mayor de cincuenta y cinco años o bien si se encuentra incapacitado física o psíquicamente y depende económicamente de la trabajadora, mientras que para que la esposa o concubina del trabajador sea derechohabiente, es suficiente con que tenga el carácter de cónyuge o concubina, este trato desigual por razones de sexo y económicas, que establece el

precepto que se impugna, no tiene fundamento constitucional, máxime que el párrafo tercero del artículo cuarto de la propia Constitución establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud."⁶⁵

Instancia : Segunda Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 6a.

Volumen : XXXII

Página : 51

RUBRO: PENSIONES CÓNYUGE SUPÉRSTITE.

TEXTO: "La Ley de Pensiones Civiles claramente previene el caso de la pensión que puede otorgarse al cónyuge supérstite (fracción I del artículo 81) sin hacer distingo alguno entre la calidad de hombre o mujer, por lo cual aplica genéricamente el término y debe entenderse que rige para ambos sexos."⁶⁶

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en su artículo 75, fracción III si es inconstitucional al señalar que para tener derecho a cobrar la pensión

⁶⁵Precedentes: Amparo en revisión 666/89, 14 de junio de 1989; Tesis LIII/89 aprobada por el Tribunal en Pleno, 21 de noviembre de 1989.

⁶⁶Precedentes: Amparo en Revisión 6115/59, 11 de febrero de 1960.

por viudez: "El esposo supérstite solo o en concurrencia con los hijos o éstos solos cuando reúnan las condiciones a que se refiere la fracción I, siempre que aquél fuese mayor de 55 años o esté incapacitado para trabajar y hubiese dependido económicamente de la esposa trabajadora o pensionada."⁶⁷ y la fracción IV que fija los mismos requisitos al concubinario, mas los requisitos que fija el Código Civil a la concubina para heredar.

Instancia : Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 6A.

Volumen : 57

Página : 15

RUBRO: ALUMBRAMIENTOS DEBE COMPUTARSE PARA LA JUBILACIÓN EL DESCANSO MOTIVADO POR LOS.

TEXTO: "El artículo 79 de la Ley Laboral establece que las mujeres deben disfrutar de ocho días de descanso antes del parto y de un mes posterior percibiendo el salario correspondiente. Este precepto constituye uno de los descansos legales señalados por la Ley Federal del Trabajo porque se encuentra comprendido en el Capítulo Tercero del Título Segundo de ese ordenamiento, de tal manera que aún no

⁶⁷ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, artículo 75, fracción III

estableciéndolo el contrato colectivo de trabajo, el tiempo que descansa una trabajadora con motivo de su alumbramiento, debe computarse para la jubilación, porque es un descanso legal que la Ley concede por circunstancias de orden fisiológico y por la naturaleza propia de la causa que motiva dicho descanso. Así pues, en ninguna forma puede alegarse la retroactividad en los contratos colectivos, porque aún siendo cierto ese fenómeno, la ley protege el derecho ejercitado por la trabajadora en lo que se refiere a los períodos de descanso causados por alumbramiento."⁶⁸

Por supuesto la Tesis anteriormente transcrita se refiere a la antigua Ley Federal del Trabajo, pero es útil para reafirmar que los períodos pre y post-parto deben computarse como trabajados, para el cálculo de la jubilación.

4.17.- Contratos Colectivos.

"...El contrato colectivo participa de una naturaleza equiparable a la norma, por sus pretensiones de uniformidad, abstracción y eficacia general, si bien no se ajusta al rito del proceso legislativo y aclaración hecha de que cuenta con el carácter *sui*

⁶⁸Precedente: Amparo directo 3224/61, Ferrocarril del Pacífico S.a. de C.V., 14 de marzo de 1962.

*géneris, de ejecución inmediata...*⁶⁹

En los Contratos Colectivos se plasman en muchas ocasiones conquistas más amplias que las consignadas en las leyes, así y a manera de ejemplo examinaremos con respecto al trabajo de mujeres los acuerdos establecidos en el Contrato Colectivo celebrado entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, que rige de 1996 a 1998:

La Cláusula 38 se titula: Permiso a las madres por enfermedad de los hijos.- "En los casos de enfermedad de los niños de hasta 12 años de edad, incluyendo a los niños inscritos en los CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, o en caso de emergencia ecológica, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos o divorciados, que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos.

⁶⁹Santos Azuela, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1993, p. 163*

Para tener derecho a estos permisos se requerirá de la constancia de cuidados maternos que al efecto expidan los médicos del ISSSTE, para los casos en que no se indique el tiempo que corresponde por este concepto se entenderá que es por tres días. en caso de emergencia ecológica, será suficiente con la declaración oficial de las autoridades competentes del Distrito Federal, que determinen la suspensión de labores.

Las autoridades de la Universidad conjuntamente con el STUNAM, se comprometen a solicitar a las autoridades del ISSSTE se tomen una serie de acciones para que en lo subsecuente, los médicos del ISSSTE den las constancias de cuidados maternos y paternos a los trabajadores administrativos de la UNAM que tengan hijos de hasta doce años en los términos del primer párrafo de esta Cláusula .

En el caso de los menores inscritos en los CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, las constancias de cuidados maternos a que se refiere esta Cláusula, serán expedidas por los médicos de estos Centros, indicando invariablemente el tiempo por el que se concede.

Cuando la pareja labore en la Institución, el permiso se

otorgará alternadamente, tanto a la madre o al padre, si así lo solicitan los interesados.

Igualmente, se proporcionará a las madres de los niños con problemas de salud mental o física que requieran educación especial, las facilidades que sean necesarias cuando su presencia sea indispensable por (sic) la Institución en la que se encuentren inscritos los hijos; dicho permiso no podrá exceder de ocho días en un año, salvo a que debido a situaciones extraordinarias y previa gestión del Sindicato ante la Coordinación General de Asuntos Laborales se acuerde una ampliación para estos permisos."⁷⁰

La Cláusula Número 39 concede licencias con goce de sueldo a las madres o padres por internamiento de sus hijos en Hospitales del ISSSTE, en los siguientes términos: "La UNAM otorgará licencia con goce de sueldo a las madres con hijos hasta de doce años, cuando éstos sean internados en los nosocomios del ISSSTE. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, divorciados, que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan responsabilidades en la custodia de los hijos.

⁷⁰UNAM y STUNAM, *Contrato Colectivo de Trabajo*, Cláusula No. 38: Permiso a las madres por enfermedades de los hijos.

Quando la pareja labore en la Institución, el permiso se otorgará alternadamente, a la madre o al padre, si así lo solicitan los interesados.

Este permiso no podrá exceder de quince días en un año, salvo que debido a situaciones extraordinarias y previa gestión del Sindicato ante la Coordinación General de Asuntos Laborales se acuerde una ampliación.

Para tal efecto, se entregará el resumen médico expedido por el jefe de piso o el jefe de urgencia según corresponda y la hoja de egreso hospitalario."

La Cláusula 40 previene sobre los justificantes por suspensión de servicio en CENDI y Jardín de Niños, y elimina la discriminación, en los siguientes términos: "En los casos en que no haya servicio en los Centros de Desarrollo Infantil o cuando éste se suspenda, la Universidad dará indistintamente a cualquiera de los cónyuges, cuando ambos trabajen para la institución, el justificante por las horas de servicio .

Quando de conformidad con los planes y programas educativos las titulares de los Centros de Desarrollo Infantil requieran

de la presencia de los padres para evaluar y participar del desarrollo educativo de sus hijos, se proporcionará el justificante respectivo por el tiempo que el padre o la madre hayan permanecido en estos Centros por ese motivo.

Cuando el Sindicato requiera la presencia de los padres para los mismos fines del párrafo anterior, deberá solicitarlo por escrito al titular del plantel con 5 días hábiles de anticipación y sin que éstos excedan de dos ocasiones durante el ciclo escolar."

La Cláusula 41 previene sobre licencia y descanso por gravidez en los siguientes términos: "Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con salario íntegro en caso de gravidez, *pudiendo disfrutar de dicho período* de descanso desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto".

Es decir, aproximadamente las seis semanas antes del parto previstas por la fracción V, del artículo 123 constitucional, apartado "A", así como la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, si la mujer lo prefiere puede disfrutar todo el descanso después del parto, por lo que esta es una prestación más conveniente que la señalada por la Ley, porque permite un mayor tiempo para el cuidado del niño.

La Cláusula continúa así: "Las mujeres trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 90 días de descanso con salario íntegro, mediante la debida certificación del ISSSTE." Esta disposición también resulta más conveniente que la prevista por la Ley.

"Este período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto. En el período de lactancia tendrán también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un período de 6 meses, que se computará a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica, aún en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un período mayor."

Podemos agregar que en las leyes no está previsto el tiempo que puede durar el período de lactancia, sólo en el Proyecto de Ley Federal del Trabajo del Partido Acción Nacional.

"Si por alguna causa, la madre trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya

dicho período. El tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas no contará para vacaciones, en consecuencia las trabajadoras disfrutarán de ellas cuando termine la propia incapacidad."

"Durante el embarazo, las trabajadoras no realizarán labores que exijan esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto."

Cómo esta previsto por la fracción I del artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo.

"Además si hubiera justificación médica, podrán programarse descansos dentro de la jornada."

"Las madres trabajadoras que laboren plaza y media disfrutarán con referencia a esta prestación (lactancia), también el mismo derecho en forma proporcional, o sea el 50%."

"La UNAM proporcionará una canastilla con valor de \$200.00(Doscientos Pesos 00/100 M.N.) que será entregada en la Tienda UNAM en especie, presentando la licencia por gravidez."

"La canastilla contendrá de manera permanente y

preferente los siguientes artículos, que a la fecha tienen el costo señalado en la Tienda UNAM:

- 15 cajas de pañales desechable,
- 8 mamilas de 8 onzas,
- 4 cobertores,
- 4 chambras,
- 4 pantaloncitos,
- 10 camisetitas,
- 2 frascos de aceite de 1/2 litro,
- 2 frascos de 1/2 kilogramo."⁷¹

Por otra parte en la Cláusula número 45 se asienta que "La UNAM por conducto de la Dirección General de Servicios Médicos, practicará los exámenes médicos que requieran los hijos de los trabajadores para su ingreso a los Centros de Desarrollo Infantil y el Jardín de niños de la Universidad",

La Cláusula 58 establece el principio general de a trabajo igual corresponde salario igual de la siguiente manera: " En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los

⁷¹Universidad Nacional Autónoma de México y Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Contrato Colectivo de Trabajo*, Cláusula No. 39, Licencia y descanso por gravidez.

puestos o categorías y no para las personas, se observará el principio de que *a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.*

La cláusula 64, referente al pago por jornada extraordinaria, en su segundo párrafo conserva las reminiscencias de la sobreprotección a las mujeres, que ya han sido suprimidas de la ley y que rompen el principio de igualdad, para bien y para mal: "Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento."

Con respecto al servicio de guardería la Cláusula número 81 establece: "La UNAM se obliga a proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días y hasta 6 años de edad de las madres trabajadoras, tomando en cuenta a las que laboran en el perímetro de la Ciudad Universitaria y a las que laboran fuera del mismo.

Para cumplir con este compromiso, la Institución hará los arreglos necesarios a efecto de que las citadas madres trabajadoras cuenten con este servicio, procurando que las guarderías estén

ubicadas cerca de su dependencia de adscripción.

Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos. Cuando no exista cupo en las guarderías de la UNAM, esta otorgará una cuota mensual de \$200.00 (Doscientos Pesos 00/100 M.N.), que incluye los gastos de inscripción por cada niño que cumpla los requisitos establecidos, a fin de que los trabajadores beneficiarios busquen individualmente la solución a su problema.

Quando dentro del año escolar el menor cumpla seis años de edad, se prolongará su permanencia en la guardería o el subsidio hasta el término del mismo."⁷²

La Cláusula Transitoria Cuadragésimo Novena establece que: "La UNAM apoyará en asesoría a la Secretaría Femenil del STUNAM, para que ésta desarrolle los estudios y análisis para la creación de la Casa de la Mujer y proporcione los servicios correspondientes a las trabajadoras administrativas que así lo

⁷²*Ibidem*, Cláusula No. 73.

requieran.

La UNAM y el STUNAM formarán una comisión que analice y proponga las formas de concretar la creación y fundación de la Casa de la Mujer Universitaria. Dicha Comisión se deberá nombrar en un plazo no mayor de 30 días después de la firma del Contrato."

4.18.- Estatutos de los Partidos.

El Partido de la Revolución Democrática señala en el artículo número 8 de sus Estatutos y en el artículo 2, fracción 9 de su Reglamento General de Elecciones Internas, el siguiente precepto:

"Al integrar sus órganos de dirección, representación y resolución y al postular candidatos a cargos de elección popular, el Partido respetara la pluralidad étnica que constituye la nación mexicana y garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres, tomando como base que *ningún género podrá contar con una representación superior al setenta por ciento*. En cada comité ejecutivo deberá estar presente, al menos un menor de treinta años."

Dicho precepto ha sido recogido por el artículo Transitorio

Vigésimo Segundo del artículo Primero del Decreto por el que se reforman diversas disposiciones Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 22 de noviembre de 1996, como anteriormente vimos en el apartado dedicado a este Código.

CAPITULO V.

La Mujer y la Doble o Triple Jornada, Panorama Internacional.

El trabajo del hombre cesa cuando el sol declina, pero el de la mujer nunca termina. (Vieja copla inglesa)

Sumario: 5.1.- La Doble y Triple Jornada. 5.2.- Panorama Internacional. 5.3.- La Feminización de la Pobreza. 5.4.- Cómputo del Trabajo no Remunerado. 5.5.- Reproducción Social y Crecimiento. 5.6.- Valoración del Trabajo de la Mujer, el Trabajo Invisible. 5.7.- La Mujer en la Agricultura. 5.8.- Las Mujeres Ganan Menos. 5.9.- La Seguridad Social y la Mujer. 5.10.- La Mujer y los Programas de Ajuste. 5.11.- La Participación de la Mujer en los Sindicatos. 5.12.- Caminos para la Reivindicación de los Derechos de las Trabajadoras.

5.1.-La Doble o Triple Jornada.

En tiempos de continuo deterioro salarial, para sostener una familia ha sido necesaria la participación de otros miembros de la misma, en estos casos, la participación de la mujer ha sido fundamental. Ella tiene que sumar el trabajo remunerado a las actividades domésticas, ésto se reconoce como doble jornada.

La mujer como madre y esposa es casi siempre la otra persona de la familia, que debe contribuir al sostenimiento del hogar, al mismo tiempo que realiza las labores domésticas: educación y cuidado de los hijos, reproducción de la fuerza de trabajo consumida por el marido, alimentación y lavado de ropa de todos los miembros del grupo familiar y conservación higiénica del lugar donde se habita, por lo menos.

Por este invaluable trabajo de ama de casa, la mujer no recibe pago alguno, con ello ayuda a abaratar la fuerza de trabajo, en beneficio del capitalista que obtiene una ganancia mayor. Porque ¿Cuánto mayor salario tendría que pagar el patrón para que los padres pudieran pagar el cuidado de los hijos pequeños en guarderías? ¿Cuánto para contar con lavadora de ropa, aspiradora y los múltiples aparatos eléctricos del hogar indispensables en el primer mundo? Con todos estos gastos extraordinarios en la unidad doméstica, apenas estaríamos hablando de una disminución de la explotación de la mujer en el hogar, porque a pesar de todos estos inventos eléctricos y electrónicos domésticos, el trabajo y la explotación del ama de casa continúa.

La presencia en el hogar de una adolescente constituye una importante ayuda, para la madre, pero la joven suele truncar sus

estudios con ese motivo. También cuando existen en el hogar una o varias mujeres que no entran al mercado de trabajo, ni estudian, se convierten en mano de obra disponible para el trabajo doméstico.

En los países subdesarrollados, los recursos económicos no alcanzan para socializar el trabajo doméstico en gran escala, pero además los proyectos neoliberales son individualistas, por lo que no promueven las ideas de cooperación y de solidaridad.

Los sistemas socialistas siempre han sido aliados de la mujer, en los mismos se procura crear instituciones de seguridad social en favor de los niños y suelen colectivizarse los trabajos domésticos; la mujer obtiene generalmente con mayor rapidez: la igualdad jurídica con respecto al hombre; se disminuye la discriminación salarial; la discriminación en la educación; la dualidad moral entre los sexos y la prostitución; se facilita el control de la natalidad; se lucha por multiplicar los servicios sociales; por incorporar a la mujer a la producción y se alienta a los hombres para que participen en las labores de la casa. En Cuba la Federación de Mujeres Cubanas, constituye una valiosa fuerza de la Revolución y promueve el desarrollo político, cultural y técnico de las propias mujeres.

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se producen cambios profundos en la base económica de la sociedad, que inevitablemente traen cambios en la superestructura (leyes y estatutos en favor de las mujeres), así cómo en la ideología dominante en la sociedad, sin embargo para que estos cambios se produzcan y se aceleren, es indispensable la organización femenina.

Es relativamente fácil proclamar la igualdad jurídica de la mujer y el hombre, pero es muy difícil llevarla a la práctica, es necesario en todas las sociedades impulsar una nueva moral colectiva en la que el hombre comparta el trabajo del hogar.

5.2.- Panorama Internacional.

En una época en que es muy común declarar el ocaso del valor trabajo, el fuerte crecimiento de la actividad femenina tiene algo que molesta. La determinación femenina de seguir en el empleo, no solo parece fuera de lugar, sino que sigue siendo fundamentalmente ilegítima, o más bien, menos legítima que la de los hombres.⁷³ Esta diferencia marca las fronteras actuales de la ineficacia del empleo

⁷³Maruani, Margaret, "Los Tiempos modernos del empleo Femenino (Una Sociedad en Pleno Desempleo y Subempleo)", *Le Monde Diplomatique*, México, septiembre-octubre, 1997, p. 11.

para todos, que es considerada evidente para los hombres y contingente para las mujeres.

En vísperas del año 2000, el empleo femenino prosigue su ascenso: casi 11 millones de mujeres trabajan actualmente en Francia, contra 6 millones y medio en 1960.

La desigualdad de oportunidades de las mujeres es un fenómeno importante en todo el mundo, en el Informe sobre Desarrollo Humano de 1995, se llega a la conclusión de que en ninguna sociedad las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los hombres.

"En todos los países el índice de desarrollo relativo al género es inferior al índice de desarrollo humano, lo que refleja que hay menos adelantos para las mujeres que para los hombres, en cuanto al desarrollo humano."⁷⁴

Las mujeres ocupan sólo un 13% de los escaños parlamentarios, sólo un 14% de los puestos administrativos de gestión, y menos del 4% de los puestos de ministros o secretarios de

⁷⁴Organización de las Naciones Unidas, *Informe sobre Desarrollo Humano*, 1996, p.114

estado, u otros cargos con autoridad ejecutiva.⁷⁵ Todos los países tienen una distancia muy grande que recorrer antes de llegar a la igualdad.

En el trabajo, las mujeres enfrentan restricciones que no padecen los hombres. Las mujeres cargan con la mayor parte de la responsabilidad de la familia y la comunidad y pasan las tres cuartas partes de su tiempo, realizando tareas no remuneradas. Esas responsabilidades entran en conflicto con un trabajo remunerado.

"No es sorprendente que un 70% de los 1300 millones de pobres del mundo sean mujeres, y que en todo el mundo el ingreso de las mujeres sea como promedio un 75% del de los hombres."⁷⁶

Según el Informe sobre Desarrollo Humano 1996, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las mujeres tienen menos oportunidades de contar con un modo seguro de ganarse el sustento, debido a las limitaciones que enfrentan en cuanto a la propiedad de la tierra y a su falta de acceso al crédito.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 115

⁷⁶ *Ibidem*, p. 115

En los países industrializados, en 1993 el desempleo fue como promedio de 8.1% para las mujeres y de 7% para los hombres, el país con mayor diferencia fue España, donde el desempleo era de 24% para las mujeres y de 10% para los hombres. Y en Europa hay más mujeres que hombres entre los trabajadores que tienen involuntariamente jornada parcial.

En la mayoría de los países industrializados el desempleo de los jóvenes es mayor a 10%. En España es de 36 y 47% para los hombres y mujeres jóvenes, respectivamente. En Italia de 26% para los hombres y el 36% para las mujeres.⁷⁷

Con respecto a España, por sólo citar un ejemplo, "Se constata la discriminación de que son objeto las mujeres: baja tasa de actividad, alta tasa de desempleo, segregación ocupacional, desigual retribución por un trabajo de igual valor, mayor precariedad en la contratación y menor protección social, adjudicación casi exclusiva de las responsabilidades familiares..."⁷⁸

⁷⁷ Organización de Naciones Unidas, "Oportunidades Desiguales para los Jóvenes y Ancianos", *Informe sobre Desarrollo Humano 1996*, p. 115.

⁷⁸ Liceras, Dolores, *Información Sindical*, España, Gaceta Sindical de CC.OO., Internet: http://www.ccoo.es/pages/publica/periodica/gaceta/gac_153_3htm, 9 de febrero de 1997.

En los países nórdicos, como Noruega, Suecia, Dinamarca y Finlandia, han logrado no solo aumentar la capacidad básica de la mujer, sino que han abierto además muchas oportunidades para que puedan participar en los campos económico y político.

El analfabetismo mundial es casi en dos terceras partes femenino y un 40% de las mujeres en los países en desarrollo son analfabetas. Las mujeres son el 36% de la llamada población activa, reciben sólo 1/3 de los ingresos nacionales y ocupan el 5.5% de los puestos gubernamentales. Hay 1,300 millones de personas en pobreza extrema; 70% son mujeres. Casi un tercio de ellas han sufrido abusos sexuales en su infancia, y casi la mitad de las casadas viven en la violencia familiar.⁷⁹

A veces en la forma más sutil o más brutal, surge la misoginia y el más arraigado y profundo machismo.

Con respecto al desarrollo de la mujer, existen dos aspectos centrales, por un lado los avances en distintos terrenos y por otro, lo mucho que falta para que las mujeres alcancen

⁷⁹ Organización de Naciones Unidas, Informe sobre Desarrollo Humano 1996, p. 115.

condiciones de desarrollo similares a las de los hombres, no sólo en prestaciones, salarios y otros aspectos relevantes, sino también en el ámbito cultural, en la participación y en el desarrollo social y político.

De acuerdo con el Informe sobre desarrollo Humano de las Naciones Unidas de 1993, las mujeres constituyen el grupo excluido más numeroso del mundo. Aunque representan la mitad de la población adulta y frecuentemente contribuyen con una proporción mayor a la creación de la riqueza, suelen estar excluidas de los puestos dirigentes, de los mejores empleos, de las oportunidades educativas y de una atención adecuada a su salud.

La marginación es mayor en los países en vía de desarrollo, pero también en los países industrializados hay rezagos. En éstos últimos, la marginación se manifiesta, sobretudo en materia de empleos y salarios, por ejemplo Japón, en donde las mujeres perciben salarios equivalentes a un 50 por ciento de los que reciben los hombres.

"En los países de Asia Meridional y Oriental, en contra del hecho biológico habitual de que las mujeres vivan más tiempo que los hombres, éstos son más numerosos que las mujeres. Esta situación

se debe a la alta mortalidad materna, al infanticidio y al descuido nutricional de las niñas."⁸⁰

Las estadísticas del Programa para el Desarrollo Humano de las Naciones Unidas confirman que en los países del Tercer Mundo las mujeres tienen menos oportunidades de empleo: en promedio, en estas naciones las tasas de participación de las mujeres son apenas la mitad que las de los hombres, por ejemplo: en Asia Meridional el 29% y en los Estados Arabes sólo el 16%.⁸¹

Cuando las mujeres encuentran trabajo tienden a cobrar menos, en la República de Corea los salarios de las mujeres equivalen al 47% del de los hombres.

El informe de Desarrollo Humano de 1996 reporta que en algunos países no se permite a las mujeres ser propietarias, ni avalar préstamos bancarios, ni conducir automóvil.

La relación salarial entre hombres y mujeres de países

⁸⁰ *Ibidem.*

⁸¹ *Ibidem.*, p.p. 43 y 46

industrializados, oscila entre un 51% en Japón y un 89% en Suecia.⁸²

"Por otra parte, la proporción más baja de mujeres a hombres en la fuerza de trabajo es de 40 por ciento (Costa Rica) y la más alta del 92 por ciento (Suecia). En términos de producto interno bruto real ajustado por habitante, los ingresos femeninos como porcentaje de los masculinos oscilan entre un mínimo de 26 por ciento (Costa Rica) y un máximo de 82 por ciento (Suecia). Pero de los 33 países para los que hay cifras comparables, sólo nueve de ellos tienen una relación de 60 por ciento o más y otros diez están por abajo del cuarenta por ciento, es decir en este último grupo de naciones los ingresos femeninos no llegan al 40 por ciento de los ingresos masculinos."⁸³

Por lo que respecta a educación, incluso en el mundo desarrollado las mujeres están poco representadas en los estudios superiores científicos y técnicos: en España la relación de mujeres a hombres en estos niveles es de 28%, en Austria de 25% y en Canadá de 29%.

⁸²Organización de Naciones Unidas, "Suecia y Japón tras Nuevos Retos sin precedentes", *Informe sobre desarrollo Humano 1996*, p. 118.

⁸³Carrasco Licea, Rosalba y Hernández Puente, Francisco, "La Desigual Condición de la Mujer", *Periódico La Jornada*, México, Lunes 14 de marzo de 1994, p. 51

En cuanto a la migración, las mujeres constituyen ya cerca de la mitad de la población migrante total del mundo, las proyecciones de las estadísticas sugieren que las mujeres van a constituir la mayor parte de la población extranjera de Europa en el mediano plazo. En la migración femenina predominan como causas, las consideraciones económicas, porque salen de su país en busca de empleo. En Indonesia, las mujeres representaban a finales de los ochenta, el 78% de los trabajadores migrantes registrados. Dos problemas surgen en relación de los derechos humanos de las trabajadoras migrantes: la explotación sexual y la falta de servicios de salud reproductiva.

La desigualdad de oportunidades de las mujeres es un fenómeno importante en todo el mundo. En el Informe sobre desarrollo Humano 1995 de las Naciones Unidas, se llega a la conclusión de que en ninguna sociedad las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los hombres. En todos los países el índice de desarrollo relativo al género, es inferior al índice de desarrollo humano, lo que refleja que hay menos adelantos para las mujeres que para los hombres, en cuanto al desarrollo humano. "Las mujeres ocupan sólo un 12% de los escaños parlamentarios y sólo un 14% de

los puestos administrativos y de gestión."⁸⁴ Sin embargo en los países en desarrollo ocupan un 10% de los escaños parlamentarios, en América Latina y el Caribe un 7% en los Estados Arabes sólo un 4%, en el Asia Oriental el 19%, en Africa al sur del Sahara el 8% y en Asia Meridional sólo el 5%

En el trabajo las mujeres enfrentan restricciones que no padecen los hombres en cuanto a las oportunidades de que disponen. Cargan con la mayor parte de la responsabilidad de la familia y la comunidad y pasan las tres cuartas partes de su tiempo realizando tareas no remuneradas. Esas responsabilidades entran en conflicto con el tiempo que la mujer debe dedicar a un trabajo remunerado.

Es indispensable reforzar la igualdad de género, a fin de liberar y potenciar la energía de la mujer que se subutiliza en una gran proporción. Sin igualdad de género la erradicación de la pobreza es imposible y es una contradicción.

Entre las prioridades más importantes se encuentran el igual acceso a la educación, a la salud, a las oportunidades de

⁸⁴ Organización de Naciones Unidas, *Informe sobre Desarrollo Humano 1996*, p. 115.

empleo, a la tierra y al crédito, y medidas para poner fin a la violencia en el hogar.

5.3.- La Feminización de la Pobreza.

No es sorprendente que un 70% de los 1,300 millones de pobres del mundo sean mujeres y que en todo el mundo el ingreso de las mujeres sea como promedio un 75% del de los hombres. Las Mujeres tienen menos oportunidades de contar con un modo seguro de ganarse el sustento, debido a las limitaciones que enfrentan en cuanto a la propiedad de la tierra y a su acceso al crédito.

En la Unión Europea un desempleado de cada dos recibe un subsidio, cuando para las mujeres es uno de cada tres.⁸⁵

En Francia casi el 86% de las personas trabajan a medio tiempo, en la Unión Europea este porcentaje varía entre un 76 y un 90%. El crecimiento de los empleos a tiempo parcial son el corolario del desempleo. A lo largo de los años el trabajo de medio tiempo se ha convertido, de hecho en un subempleo reservado a las mujeres, creando un proceso de pauperización invisible. Quién dice trabajo a

⁸⁵Maruati, Margaret, *Op. Cit.* p. 11

a medio tiempo sobrentiende, inevitablemente trabajo con medio salario. Esta forma de empleo no mermó la determinación de las mujeres de quedarse en el mercado de trabajo, pero desencadenó un movimiento de feminización de la pobreza, esta vez del lado europeo del Atlántico.⁸⁶

El Informe sobre Desarrollo del Banco Mundial, señala que el peso de la pobreza recae con mayor fuerza en ciertos grupos, que en general las mujeres tienen una condición social y económica desventajosa, en los hogares pobres, que con frecuencia soportan una carga de trabajo mayor que la del hombre y poseen un nivel de educación más bajo, con menos acceso a actividades remuneradas. Que en los niños pelagra de una manera desproporcionada, la calidad futura de sus vidas a causa de niveles deficientes de nutrición y que eso es así, especialmente en el caso de las niñas... Y más aún en los pueblos indígenas de México, Bolivia, Ecuador, Guatemala, Perú. etc.

Es menester recordar que cuando surgen dificultades en el mercado del empleo, sus efectos se hacen sentir más duramente sobre los elementos más vulnerables, o sea, sobre las mujeres y los

⁸⁶ *Ibidem.*

niños.

Es necesario que la igualdad de género forme parte de la estrategia de cada país para erradicar la pobreza. "Un compromiso creativo con la igualdad de género reforzará todas las esferas de acción para reducir la pobreza. Las mujeres pueden aportar nueva energía, nueva comprensión y nueva base para la organización. Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el desarrollo. Y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres, no lograrán potenciar a toda la sociedad.⁸⁷

Si se tiene en cuenta el ejemplo funesto del período de 1929-1934, una crisis económica grave, tiene efectos desastrosos en los salarios femeninos. En esta época, las leyes sobre salarios mínimos, por ejemplo en los Estados Unidos, excluyeron los trabajos ligeros, y a la mayoría de las mujeres, de la protección contra la reducción de la remuneración prevista en los propios textos, lo que fue acompañado de las prácticas más deplorables.

En Polonia el 67% de las madres sin pareja, vivían en

⁸⁷ Programa de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano, *Informe sobre desarrollo Humano 1997*, México, p.7

1992 por debajo del nivel mínimo de subsistencia.

En los países industrializado el desempleo de los jóvenes es más del doble del promedio nacional de 17% para las mujeres y 16% para los hombres.⁸⁸

Se calcula que una tercera parte de los hogares del mundo están encabezados por mujeres. En algunas zonas de América Latina y África el número de hogares encabezados por mujeres llega al 50% y en las zonas en que se desarrollan conflictos civiles o militares, la cifra se acerca al 80%. Las causas principales para la existencia de este tipo de hogares es resultado de que las mujeres son solteras, divorciadas o viudas; o debido a la migración, la crisis económica, la condición de refugiadas o el abandono.

Las condiciones económicas de los hogares encabezados por mujeres varían considerablemente, pero frecuentemente estas mujeres son las más pobres y las que soportan mayores cargas por las múltiples funciones que deben cumplir. Con frecuencia, estos hogares se encuentran por debajo de la línea de la pobreza .

⁸⁸ Organización de Naciones Unidas, *Informe sobre Desarrollo Humano 1996*, p. 115.

5.4.- Cómputo del Trabajo no Remunerado.

Una gran parte del trabajo que se hace en la sociedad no se reconoce: se subvalora el trabajo doméstico y el trabajo en la comunidad, y la mayor parte de éste es realizado por las mujeres, este trabajo no está en el mercado, ni se contabiliza, ni figura en los resultados del Producto Interno Bruto. "En las estadísticas de los países industrializados se omiten aproximadamente dos tercios del tiempo total del trabajo de las mujeres, pero sólo un tercio del de los hombres. En los países en desarrollo, la proporción es semejante respecto de las mujeres, pero respecto de los hombres se reduce a menos de la cuarta parte."⁸⁹

En el Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas de 1995 se calculó que, además de la producción mundial registrada en 1993, por valor de 23 billones de dólares, el trabajo doméstico y comunitario generó otros 16 billones de dólares. Y las mujeres aportaron 11 billones de dólares a ese producto invisible.⁹⁰

Es claro que las mujeres, sobre todo las de la clase

⁸⁹ Organización de Naciones Unidas, *Informe sobre Desarrollo Humano 1996*, p. 58.

⁹⁰ *Ibidem.*

obrero son trabajadoras que generan indirectamente plusvalía a través del trabajo doméstico no remunerado, en la reproducción de la fuerza de trabajo.

Sin embargo el trabajo doméstico parece ser algo muy amorfo, maleable y dificultoso de hacer encajar en categorías analíticas precisas para ser medido. Si se estudia la vida cotidiana como estrategia de investigación, se puede deslindar el trabajo del no trabajo, es decir el trabajo, de la recreación, descanso o pasatiempo, que son los atributos con los que se le encubre.

A mediados de los años ochenta el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, organización de las Naciones Unidas, INSTRAW, promovió la difusión de las ideas de que el trabajo doméstico debe incorporarse a las estadísticas nacionales. Pero técnicamente es necesario determinar los criterios: a) Que definan el trabajo no remunerado, es decir fijar los límites del mismo; b) Productividad media del trabajo, herramientas y máquinas tomadas en cuenta para el cálculo del tiempo de cada actividad; c) Cuales son los factores: sólo mujer, sólo ama de casa; y d) El valor monetario que se imputará a dicho trabajo.

En la mayoría de los países las mujeres trabajan más que los hombres. "En Japón, la carga de trabajo de la mujer es aproximadamente 7% superior a la del hombre; en Austria 11% superior; y en Italia, 28% superior. Las mujeres de los países en desarrollo tienden a soportar una carga de trabajo superior aún a la correspondiente a los países industrializado, como promedio alrededor del 13% superior a la carga del hombre, y en las zonas rurales, un 20% superior. En las zonas rurales de Kenya, el trabajo de las mujeres es superior en un 35% al de los hombres."⁹¹

En algunos países la carga de trabajo de la mujer es exagerada. Las mujeres de la India trabajan 69 horas a la semana, en tanto que los hombres trabajan 59. Las mujeres nepalesas trabajan 77 horas y los hombres 56. En Mondolva las mujeres trabajan unas 74 horas a la semana, y en Kirguistán, más de 76 horas.⁹²

Sólo cuando el trabajo doméstico y comunitario se cuantifique plenamente y se estime su valor en equivalente monetario, recibirá el trabajo que realizan las mujeres el

⁹¹ Organización de Naciones Unidas, *Informe sobre Desarrollo Humano 1996*, p. 58.

⁹² *Ibidem*.

reconocimiento que merece. En la Conferencia Internacional de la Mujer en Pekín, una de las resoluciones estaba dirigida a incorporar el trabajo no remunerado de las mujeres en los instrumentos de la contabilidad social y económica de los Estados, las llamadas cuentas nacionales.

5.5.- Reproducción Social y Crecimiento.

"Una limitación de las nuevas teorías del crecimiento económico es que tratan a los trabajadores como si aparecieran mágicamente todos los días listos para hacer su trabajo. Tampoco pueden explicar la forma en que se prepara la siguiente generación de trabajadores para empleos productivos. La preparación de los trabajadores, tanto actuales como futuros, es parte de la reproducción social. Incluye el surgimiento de una nueva generación, desde el alumbramiento hasta el cuidado y la crianza de los niños."⁹³ La mayor parte de este trabajo es realizado por mujeres, quienes además administran el hogar y cuidan a los que no pueden trabajar, como los enfermos y ancianos.

Sin Embargo, la contribución de las mujeres no se limita

⁹³ *Ibidem.*, p. 58

al hogar, ellas son responsables también de ciertos tipos de trabajos en la comunidad. Así pues, las mujeres desempeñan múltiples funciones, no solo como consumidoras, sino también como productoras, administradoras del hogar, madres y organizadoras de la comunidad.

"Un estudio reciente hecho en los Estados Unidos llegó a la conclusión de que, aunque los hombres y las mujeres hacen igual cantidad de trabajo voluntario y socialmente valioso en la comunidad, existen claras diferencias de género en cuanto al tipo de trabajo que realizan. Los hombres son más activos en los grupos cívicos, políticos y profesionales, en tanto que las mujeres participan en actividades de apoyo social en organizaciones caritativas, de servicio de salud y educacionales."⁹⁴ Las mujeres participan frecuentemente en organizaciones no gubernamentales en todos los países.

5.6.- Valoración del Trabajo de la Mujer, el Trabajo Invisible.

Las mujeres constituyen una fuerza de trabajo paralela a la del hombre e intangible, sin cuya contribución, se desplomarían las

⁹⁴*Ibidem.* p. 58.

economías de comunidades y países.

El ingreso de la mujer en la fuerza de trabajo remunerado, reporta los siguientes resultados: por un lado, le permite adquirir conocimientos y capacitación profesional, le da acceso a nuevas ocupaciones y le permite obtener ingresos, por otro lado, no le ha garantizado automáticamente condiciones de igualdad. Por el contrario, persiste la diferencia entre los que se paga al hombre y lo que se paga a la mujer.

Las mujeres que trabajan en sectores no estructurados siguen siendo estadísticas invisibles, luchando contra obstáculos sociales, para tener acceso al trabajo remunerado. Como resultado de ello, las mujeres constituyen un número desproporcionado de las personas desempleadas, subempleadas, empobrecidas y sujetas a prácticas opresivas en el lugar de trabajo. A pesar de los logros en materia de legislación y protección de derechos, las mujeres siguen siendo discriminadas en la fuerza laboral, en todos los países del mundo.

En 1990 de las 828 millones de mujeres, que según cálculos oficiales de las Naciones Unidas, eran económicamente activas, el 56% vivía en Asia, el 29% en los países desarrollados, el

9% en Africa, y un 5% en América Latina y el Caribe. Sin embargo estas estadísticas no incluyen gran parte de la labor agrícola en los países en desarrollo, ni incluyen el trabajo doméstico.⁹⁵

En 1982 la Organización Internacional del Trabajo elaboró una definición, según la cual la población económicamente activa incluye a todas las personas de ambos sexos que trabajan en la producción de bienes y servicios económicos. Se toma en cuenta todo tipo de trabajo remunerado con fines de lucro. También especifica que la producción de bienes y servicios, comprende toda la producción y elaboración de productos primarios, ya sea para el mercado, para trueque o para el consumo doméstico.

"En la India, como resultado de esta redefinición de la actividad económica, se revisaron los cálculos iniciales, de solo un 13% de mujeres económicamente activas, y al usar los nuevos criterios de la Organización Internacional del Trabajo, la cifra se elevó al 88%.⁹⁶

Sin embargo, esta Organización reconoce que persiste el

⁹⁵ Organización e Naciones Unidas, *La Mujer, Retos hasta el Año 2000*, 1991, p. 41.

⁹⁶ *Ibidem.*

problema metodológico de medir ciertos aspectos del trabajo de la mujer. Hasta la fecha el trabajo más invisible que realizan las mujeres de todo el mundo es el trabajo doméstico, que aún no se reconoce, ni se remunera, ni se valora y que las leyes pasan por alto, pese a su importancia crucial para la sociedad.

"Se ha señalado que si se cuantificara el trabajo doméstico, éste representaría hasta un 40% del producto nacional bruto de las sociedades industrializadas. En Pakistán una mujer rural dedica 63 horas semanales al trabajo doméstico y en los países desarrollados, pese a los adelantos tecnológicos que alivian en gran medida las penurias del trabajo doméstico, las mujeres dedican un promedio de 56 horas semanales al trabajo casero."⁹⁷

Los valores culturales determinan que la mayoría de las mujeres, cuya descripción de funciones se especifica como de ama de casa o madre, no se consideren a sí mismas económicamente activas, sino como alguien que realiza las labores propias de su sexo.

Es necesario que se incluya el trabajo remunerado y el no remunerado de la mujer en las cuentas nacionales y en las

⁹⁷ *Ibidem.*

estadísticas económicas, para que la sociedad y las propias mujeres, valoren sus múltiples actividades.

5.7.- La Mujer en la Agricultura.

Con pruebas abrumadoras, el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, destruyó el mito de que la mujer en los países en desarrollo realizaba faenas agrícolas, sólo en forma ocasional:

- En Africa, alrededor del 75% de los trabajos agrícolas está a cargo de mujeres, quienes además producen y comercializan un 80% de los alimentos.

- En Malí y Ghana la proporción de mujeres que trabajan en la agricultura es de 2 por cada hombre; en Cámerun es más de 3 a 1 y en Liberia el número de mujeres que trabajan la tierra sin remuneración es de 4 a 1.

- Las mujeres asiáticas constituyen la mitad de la fuerza laboral agrícola, y en América Latina y el Oriente Medio las mujeres tienen una amplia participación en la agricultura, como parte de las faenas familiares o como resultado de la emigración masculina.

- En Malasia y Sri Lanka, las mujeres representan la mitad de los trabajadores temporeros de las plantaciones

- En Europa Oriental, la mitad de la fuerza laboral agrícola, está compuesta por mujeres.

- En algunos países industrializados, con economía capitalista, las mujeres agricultoras trabajan hasta 70 horas a la semana junto a los hombres, como demuestran estudios realizados en España y Turquía. Además dedican muchas horas semanales al trabajo doméstico.

- En América Latina las mujeres trabajan la cosecha o realizan trabajos no remunerados en parcelas familiares.⁹⁸

- En los Países Andinos las mujeres participan activamente en los trabajos agrícolas.

- En México en el cultivo del jitomate y de la uva, en Sinaloa y Baja California, el trabajador se contrata temporalmente, junto con su familia, mujer y niños, para poder sobrevivir en condiciones desastrosas.

- Las mujeres rurales más desesperadas se trasladan a zonas urbanas, donde pasan a formar parte de masas indefinidas y tratan de ganar el sustento en actividades económicas no estructuradas.

Al igual que el trabajo doméstico, gran parte del trabajo agrícola de la mujer, no se contabiliza dentro de estadísticas, debido a que no se le remunera o a que la tradición no permite que se pida

⁹⁸ Organización de Naciones Unidas, *La Mujer...*, Op. Cit. p.43

a la mujer que participe en la economía.

En los países en Desarrollo la introducción de nuevas tecnologías ha socavado la agricultura de subsistencia, desplazando a las mujeres de una actividad económica tradicional y acelerando su éxodo a zonas urbanas.

En la mayor parte del Asia Meridional la generalidad de las mujeres pobres dependen de la agricultura para ganarse la vida, incluso más que los hombres. En la India el 86% de las trabajadoras rurales trabajaba en la tierra entre los años 1993 y 1994, en comparación con el 74% de los hombres. "Pero pocas mujeres poseen o controlan tierras, y eso va en su desmedro para luchar contra la pobreza por sí mismas y sus familias. La falta de acceso a las tierras es especialmente grave para aproximadamente el 20% de los hogares de las zonas rurales de Bangladesh y la India, que encabezan mujeres por viudez o por deserción o emigración de los hombres."⁹⁹

Muchos factores dificultan el acceso de la mujer a la tierra. Desde el punto de vista jurídico las leyes sobre la herencia

⁹⁹Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "Género, Pobreza y derecho de Propiedad en el Asia Meridional", *Informe sobre Desarrollo Humano 1997*, México, p. 71.

respecto de las tierras agrícolas favorecen a los hombres en muchas comunidades. La distribución de las tierras en los planes de reforma agraria y asentamiento se hace principalmente en favor de los hombres que son jefes de familia.

Los títulos de las tierras no sólo aseguran a las mujeres oportunidades de producción, sino que aumentan su capacidad de negociación, pueden hipotecarlos o venderlos. La garantía de los derechos de propiedad de la mujer reduciría su riesgo y el de su familia de caer en la pobreza.

"El acceso desigual a la tierra y los derechos de propiedad es generalizado no sólo en el Asia Meridional sino en todas las regiones. En Zimbabwe la Constitución de 1980 no garantizó los derechos de la mujer a la propiedad común. Y en la reforma agraria sólo las viudas con personas a cargo podían tener derecho a que se les asignaran tierras, de manera que quedaban excluidas las mujeres que vivían sin parejas, solteras, desertadas o divorciadas."¹⁰⁰

Con frecuencia la legislación agraria ha obstaculizado los

¹⁰⁰ Ibidem.

derechos de la mujer, al no reconocerla como cabeza de familia o como agricultora, negándole así la posibilidad de obtener préstamos, crédito y títulos de propiedad. como resultado de ello aumenta la carencia de tierras entre las mujeres, aún en los países en que constituyen la mayoría en la fuerza de trabajo agrícola.

En las zonas rurales donde la degradación ambiental aumenta el tiempo necesario para ir a buscar agua y leña. En la estación de secas, las mujeres gastan hasta cinco horas diarias en esas tareas en Africa y la India.¹⁰¹ Las mujeres ya tienen poco tiempo y tener más hijos, en especial niñas, puede aliviar la carga

5.8.- Las Mujeres Ganan Menos que los Hombres.

Además del trabajo doméstico no remunerado y ni siquiera cuantificado, las mujeres del mundo ganan en promedio un 30 o 40% menos que los hombres por un trabajo similar. Los ejemplos siguientes calculados por las Naciones Unidas entre los años 1983 y 1987, muestran el salario medio de la mujer como porcentaje salario medio del hombre, que equivale al 100%:

-Países Desarrollados.- Islandia 90%, Francia 88%,

¹⁰¹ *Ibidem.*

Australia 87%, Dinamarca 82%, Nueva Zelandia 79%, Países Bajos 78%, Bélgica 70%, Reino Unido 70%, Checoslovaquia 68%, Suiza 65%, Luxemburgo 65% y Japón 52%.

- Africa.- República Unida de Tanzania 92%, Kenia 75%, Swazilandia 72% y Egipto 64%.

-Asia y el Pacífico.- Jordania 78%, Sri Lanka 75%, Hong Kong 75%, Singapur 68%, Chipre 55% y República de Corea 50%¹⁰²

En el sector estructurado, pese a la legislación sobre igual remuneración, las mujeres casi siempre ganan menos que los hombres por el mismo trabajo o por trabajo de valor comparable.

Por lo general las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral de oficinas, ventas y servicios, pero se les excluye frecuentemente de la industria manufacturera, el transporte y la administración.

En todas las partes del mundo, las mujeres ocupan empleos de baja remuneración y bajo nivel social. Este fenómeno no sólo se produce en los países subdesarrollados, sino también en los países nórdicos.

¹⁰²Organización de Naciones Unidas, *La Mujer Retos hasta el año 2000*, 1991, p.p. 46 y 47.

En la agricultura, en la mayor parte de Asia y Africa, los jornales medios de la mujer en los cultivos son entre un 25 y un 33% inferiores a los de los hombres

En Bangkok los salarios de la mujer en el sector no estructurado, son inferiores en una tercera parte a los de los hombres y en Manila la mitad de las empresas que emplean mujeres pagan salarios inferiores al mínimo. Aún en países desarrollados como Suiza, las mujeres ganan sólo el 67% de los salarios que ganan los hombres.

En los Estados Unidos un 37% de los funcionarios públicos federales son mujeres, pero ocupan el 6% de los puestos de categoría superior.¹⁰³

Los adelantos técnicos afectan en forma desproporcionada a las mujeres que realizan trabajos no especializados, como es el caso de las computadoras que han desplazado a gran número de secretarías.

¹⁰³ Organización de Naciones Unidas, *La Mujer, Retos hasta el Año 2000*, p. 47.

"Se observa que la discriminación retributiva que existe entre hombres y mujeres tiene su origen en la valoración de puestos de trabajo, la clasificación profesional, la configuración del salario (incentivos, pluses, primas), horas extraordinarias, sistemas de promoción, etc. El valor adjudicado al trabajo femenino se configura como elemento fundamental de la discriminación, ya no sólo es percibido como distinto al masculino, sino como inferior. De ahí, que un medio útil para modificar la discriminación retributiva sea aplicar el concepto de igual retribución por un trabajo de igual valor."¹⁰⁴

Por otra parte, el empleo de las mujeres tiende agruparse en puestos de los llamados "femeninos" administrativos y en empleos de servicios de baja remuneración. En países socialistas la mujer se halla menos concentrada en puestos de categoría inferior. En los países en desarrollo, en los sectores que emplean mano de obra remunerada, las mujeres ocupan el extremo inferior de las escalas de sueldos.

En los países industrializados la mitad de todos los puestos de servicios están ocupados por el sector femenino. Las

¹⁰⁴CC.OO, Gaceta Sindical, *Información Sindical*, España, Internet: http://www.ccoo.es./pages/publica/periódica/gaceta/gac_153_h.htm, España, 9 de febrero de 1997, p. 6

mujeres tienden a predominar en estos empleos debido entre otros factores, a la influencia de los estereotipos sexuales, pero por lo general a causa de que las ocupaciones del sector de los servicios corresponden a la función doméstica tradicional de la mujer.

En las Ciudades de América Latina, la mitad de las mujeres que trabajan en forma remunerada, se emplean en el sector de los servicios, principalmente como empleadas domésticas.

Las mujeres representan solo una cuarta parte de los trabajadores ocupados en la industria. En los países como Brasil, la India, México y Nigeria, las mujeres han sido ocupadas en ciertas industrias, basándose en el supuesto de que constituyen una fuerza de trabajo más dócil y disciplinada. En los países recientemente industrializados de Asia que promueven la exportación, se ha permitido la explotación de la mano de obra femenina barata, especialmente en las industrias de la confección, los textiles y la electrónica.

Como la legislación del trabajo no se aplica al sector no estructurado en que trabaja la mayoría de las mujeres de los países en desarrollo, persiste la discriminación y es difícil erradicarla.

Es necesario garantizar igual remuneración por trabajo de valor comparable y dar trato preferencial en la contratación de mujeres, hasta que se establezcan iguales condiciones de empleo, sin embargo no es fácil eliminar diferencias de salario entre hombres y mujeres, si a menudo éstas interrumpen su vida profesional para cuidar y educar a sus hijos, cumplen semanas de trabajo más cortas, se orientan hacia determinados oficios llamados "femeninos", tienen menos antigüedad que los trabajadores y menos calificaciones.

5.9.- La Seguridad Social y la Mujer.

"El Estado benefactor y la economía keynesiana tuvieron su época de esplendor después de la segunda Guerra Mundial y tuvieron los motores del desarrollo de los países centrales, imitados por los periféricos. Si bien respondían a los intereses de la economía capitalista, también tuvieron la virtud de satisfacer las aspiraciones de igualdad y de realidad de la ciudadanía. La crisis económica comienza en la década de los sesenta y las fallas internas del Estado benefactor impulsan el retorno de las políticas anteriores al inicio de las políticas sociales, acentuando el individualismo, y desconociendo los condicionamientos sociales de las realizaciones personales. Ello significa retornar las coberturas de las contingencias sociales al

mercado."¹⁰⁵

Las teorías keynesianas sustentaron el aumento del gasto de los Estados en el rubro de seguridad social, salario relativamente remunerado y cambio del esquema de los seguros sociales por el de seguridad social, basada en el método de reparto, constituyeron una aproximación a la justicia distributiva, para impulsar el aumento del consumo social.

En los años sesenta se presenta una crisis económica que se inicia con los problemas del petróleo y que viene a desestabilizar estructuras sociales, por lo que se ponen de moda las teorías neoliberales que pretenden controlar la inflación, sanear las cuentas fiscales y reanimar la economía.

"En realidad, en el uso aceptable, casi cualquier frase que contenga la palabra *libre* probablemente significa algo como lo contrario de su significado real."¹⁰⁶ Pero lo que si consigue el neoliberalismo es que el empresariado por medio de la

¹⁰⁵Paganini, Mario O., "Las Políticas de Previsión del Estado Benefactor", *La Seguridad Social y el Estado Moderno, México*, IMSS, Fondo de Cultura Económica e ISSSTE, 1992, p. 15

¹⁰⁶Chomsky, Noam, "Lavado de Cerebro en Casa", *Lo que Realmente Quiere el Tío Sam*, Traducción de Sistilio Testa, México, Siglo Veintiuno Editores, Primer Edición en Ingles 1992, Primera Edición en Español 1994, p. 102.

internacionalización de la producción y el Estado a través de las políticas de austeridad creen un enorme desempleo, con el consiguiente efecto negativo en el Estado benefactor.

La seguridad social es cuestionada por las tendencias individualistas y antisolidarias. "Un eje de argumentación muy particular es el que exige el retorno de las prestaciones sociales al ámbito del mercado en nombre de la libertad."¹⁰⁷

Se ha regresado a las ideas de que la libertad se ejerce en el mercado entre sujetos iguales y a la "*libertad de empresa*, un término que se refiere en la práctica, a un sistema de subsidio público y ganancia privada, con intervención masiva en la economía, para mantener un estado de bienestar para los ricos."¹⁰⁸ El gran incremento de los niveles de pobreza en los Estados Unidos y en la gran Bretaña es una de las consecuencias que se han observado.

Las políticas de bienestar social se desmantelaron y no han sido suficientemente reemplazadas por una red de seguridad social indispensable.

¹⁰⁷ Paganini, Mario O., *Op. Cit.*, p. 27.

¹⁰⁸ Chomsky, Noam, *Op. Cit.*, p. 102

"El presente momento muestra un claro retroceso de los países que se encaminaron hacia ese tipo de política, frente a los que se inclinaron por un compromiso de política negociado en la solución de la crisis (el Japón Alemania y Escandinavia). Se aprecia una superioridad en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías por parte del modelo que combina la lucha, por la calidad y la competitividad, con el compromiso de garantías sociales y el reparto de los aumentos de la productividad."¹⁰⁹

En cuanto a la protección social, es necesario incorporar la visión de género. Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a pensiones, por su mayor contratación a tiempo parcial y por una mayor inactividad laboral, al haber dedicado la mayor parte de su vida a tareas domésticas o familiares.

Actualmente el triunfo de los Laboristas en Gran Bretaña y de los Socialistas en Francia y una Cámara de Diputados más equilibrada en México nos da una esperanza en un cambio de ruta.

Suecia es uno de los pocos países que cuentan con disposiciones idóneas sobre la licencia por maternidad, que asciende

¹⁰⁹Paganini, Mario O., *Op. Cit.*, p. 30

a un total de nueve meses con el 90% de sueldo de la madre, la protección de su antigüedad en el empleo y la garantía de volver a ocupar el puesto.

Por otra parte, en América Latina nunca existió un Estado verdaderamente benefactor, sus esquemas fueron más bien de Seguro Social, sus métodos de financiamiento no estaban vinculados con instrumentos fiscales de carácter progresivo y beneficiaba principalmente a los grupos de presión.

A pesar de las dificultades por las que atraviesa la seguridad social, el Convenio 156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares ha sido ratificado por los siguientes Países: Argentina, Australia, Bosnia y Herzegovina, Eslovenia, España, Etiopía, Finlandia, Francia, Grecia, Niger, Noruega, Países Bajos, Perú, Portugal, San Marino, Suecia, Uruguay, Venezuela, Yemen, y Yugoslavia y la ley prevé la licencia parental en: Australia, Austria, Canadá, Israel, Japón, Países Bajos, Nueva Zelandia, Noruega, Portugal, España, Suecia y los Estados Unidos.

5.10.- La Mujer y los Programas de Ajuste.

En muchas partes de Africa, América Latina y el Caribe,

la crisis económica a partir de 1980 y los programas de estabilización y ajuste, impuestos por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, han empeorado la condición socioeconómica de la mujer. "La mujer ha estado en el epicentro de la crisis y ha soportado el peso de los esfuerzos de ajuste"¹¹⁰, según informa el Grupo de Expertos del Commonwealth.

Junto con la caída de los ingresos *per capita*, la subida de los precios y los tipos de interés, y la drástica reducción del gasto público, se ha afectado a la mujer en cada una de sus funciones. Al imponer mayores demandas sobre ella como productora y reducir el acceso a los servicios sociales, los programas de ajuste estructural le han impuesto una carga desproporcionada, a este fenómeno se da el nombre de feminización de la pobreza.

"El otrora Estado benefactor permanece espectante con mirada imperturbable, en el rincón más oscuro de las antigüedades en calidad de desertor y al margen de los grandes problemas sociales..."¹¹¹

¹¹⁰ Organización de Naciones Unidas, *La Mujer...*, Op. Cit. p. 51.

¹¹¹ Lastra Lastra, José Manuel, "Principios par una Nueva Cultura ¿En el Viejo Mundo del Trabajo?", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo XLVII, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, enero-abril de 1997, p. 109.

El Estado debe asumir la iniciativa y enfrentar los aspectos de la pobreza relacionados con el mercado laboral. También debe centrarse en la política social y brindar una red de seguridad social efectiva para las mayorías. La caída de los regímenes socialistas nos ha dejado en un mundo unipolar a merced de la oferta y la demanda, ahora es necesario que los pobres se organicen en la esfera política para asegurarse que sus intereses se consideren en los nuevos marcos de las políticas económicas.

Las nuevas modalidades de contratación han supuesto para la mujer, una importante sustitución del empleo fijo por temporal, y un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial.

En España "la contratación a tiempo parcial es la tercera forma de contratación más utilizada por las empresas —en torno al 17 por ciento de los contratos registrados—, y especialmente para las mujeres (alrededor del 27 por ciento, frente al 11 de los hombres). El mayor uso de este contrato se da en el sector servicios (88 por ciento en el segundo trimestre de 1996) que es el más feminizado de la producción."¹¹²

¹¹²CC.OO., Gaceta Sindical, *Información Sindical*, España, Internet: http://www.ccoo.es/pages/publica/periódica/gaceta/gac_153_3htm, p.7.

La relación entre trabajo a tiempo parcial y contratación temporal, pone de manifiesto la precarización del empleo femenino y masculino, que se traduce en peores condiciones de trabajo y protección social.

5.11.- La Participación de la Mujer en los Sindicatos.

Aún cuando no es el mejor momento de los sindicatos, la mujer debe participar en ellos, ahora que la globalización permite una libertad mayor a las empresas transnacionales y multinacionales y por lo tanto, la defensa de los derechos de la clase trabajadora, también tiene que trascender las fronteras para ser eficaz. Si el sexismo y la discriminación son transnacionales y transculturales, también lo es la lucha por la igualdad y la no discriminación.

Las mujeres que participan activamente en los sindicatos suelen asumir una triple carga: la de las responsabilidades familiares, su trabajo remunerado y el del sindicato.

Las mujeres son una fuerza con la que hay que contar ya en los sindicatos, donde los problemas femeninos deben aceptarse como cuestiones laborales importantes.

El principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres es hoy ampliamente aceptado, y los sindicatos tienen una responsabilidad muy grande en esa materia, como organizaciones representativas de los derechos de los trabajadores, instrumentos de presión y de poder. La negociación colectiva y las estrategias sindicales son un factor importante para favorecer la igualdad de oportunidades para trabajadoras y trabajadores.

Es necesario que los sindicatos incorporen en la negociación colectiva medidas y programas de acción positiva, que corrijan, si es que existen, las discriminaciones existentes en los contratos colectivos, por razones de sexo. Se debe reivindicar el derecho a la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

"Desde hace año y medio, la CC.OO. ha puesto en práctica programas de acción positiva en el seno de las empresas mediante el programa ""Now Luna"", de ámbito confederal con implicaciones de las federaciones y el ""Programa Mujer 2000"", promovido por la Federación de Industrias Textil Piel, Químicas y Afines de Madrid . Programas que tienen por objeto modificar las situaciones de discriminación , prejuicios, comportamientos, prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres tener iguales derechos, idénticas oportunidades, y el mismo trato en todos los

ámbitos de la vida en sociedad."¹¹³

En promedio, más de la tercera parte del empleo formal está constituido por mujeres, sin embargo el liderazgo de las organizaciones de trabajadores, todavía está monopolizado por los hombres.

"La afiliación de mujeres en los sindicatos oscila entre el 13 por ciento en Suiza y Turquía, hasta casi el 51 por ciento en Suecia. En los Estados Unidos y Canadá, estas cifras son del 37 por ciento y del 39 por ciento, respectivamente."¹¹⁴ "En el Canadá había 1,510,000 mujeres sindicadas de un total de un total de 3,830,000 afiliados en 1989, y en los Estados Unidos 6,140,000 mujeres de un total de 16, 570, 000 afiliados en 1991."¹¹⁵

En los países desarrollados, la proporción femenina de afiliados ha llegado a ser en algunos casos cercana a la tasa global de participación de la mujer en la fuerza de trabajo. "Cifras

¹¹³C.C. O.O. *Op. Cit.*, p. 9.

¹¹⁴Date-Bah, Eugenia, "La Mujer y el Poder: Datos Sindicales Recientes del Proyecto Interdepartamental de la OIT sobre la Igualdad de la Mujer en el Empleo", *Educación Obrera*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1993-1, p.10.

¹¹⁵Eaton, Susan, *Women Workers, Union and Industrial Sectors in North America*, Proyecto Interdepartamental (La Mujer), Documento de Trabajo 1, Ginebra, OIT, 1993.

disponibles para 1989 muestran, por ejemplo, que en Dinamarca las mujeres constituyen el 45 por ciento de la fuerza de trabajo y representan el 57 por ciento de la FTF; en los Estados Unidos, una proporción femenina de 45.2 por ciento de la fuerza de trabajo se equilibra con un 43 por ciento de mujeres en el total de afiliados a la AFL-CIO; en Italia, las mujeres son el 34 por ciento de la fuerza de trabajo, y constituyen el 31 por ciento de los miembros de ICIOSL y el 25 por ciento de UIL, pero en las mismas organizaciones citadas, los porcentajes femeninos disminuyen ostensiblemente cuando de trata de su participación en los comités directivos, apenas un 25 por ciento en la FTF, un 9 por ciento en la AFL-CIO, un 3 por ciento en la CIOSL y un 20 por ciento en la UIL."¹¹⁶

La diferencia entre la militancia femenina en los sindicatos y el acceso de las mujeres a las dirigencias de los mismos es una constante que trasciende fronteras y grados de desarrollo. Algunos de los ejemplos que podemos citar son: la OGB en Austria, tiene un 31 por ciento de afiliadas de sexo femenino, y sólo un 19 por ciento de sexo femenino en la dirigencia; la BFTUC, de Bangladesh, 30 por ciento contra 19 por ciento; la FGTB, de Bélgica, 40 por ciento contra 8 por ciento; la SAK, de Finlandia 45 por ciento, contra 19 por ciento;

¹¹⁶Ducci, María Angélica, "La Mujer y los Sindicatos: Horizontes de Renovación", *Revista Educación Obrera*, Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1993, p. 7.

la HMS, de la India, 25 por ciento contra 4 por ciento; la Rengo-Japan de Japón, 28 por ciento contra 2 por ciento; la NO de Noruega, 40 por ciento contra 20 por ciento; la TUCP, de Filipinas, 36 por ciento contra 12 por ciento; la UGT de Portugal 46 por ciento contra 7 por ciento; la SLLC de Sierra Leona, 35 por ciento contra 6 por ciento; la TSO, de Suecia, 58 por ciento contra 20 por ciento.¹¹⁷

En México, la Federación de Sindicatos de Empresas y Servicios (FESEBES) acordó que cuando menos el 33% de los cargos del Comité Ejecutivo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), deberán ser ocupadas por mujeres.¹¹⁸

Podemos citar algunos otros ejemplos: La OGB en Austria tiene un 31 por ciento de afiliadas de sexo femenino, pero sólo un 9 por ciento de mujeres en su consejo directivo; la BFTUC, de Bangladesh, 30 por ciento contra 19 por ciento respectivamente; la FGTB de Bélgica, 40 por ciento contra 8 por ciento; la SAK de Finlandia, 45 por ciento contra 19 por ciento; la HMS de la India, 25 por ciento contra 4 por ciento; la Rengo-Japan de Japón, 28 por ciento contra dos por ciento; la MTUC de Malasia, 30 por ciento

¹¹⁷ *Ibidem.*

¹¹⁸ Vázquez S., Antonio, "Mínimo 33% de Cargos en la UNT para las Mujeres", México, *La Jornada*, 25 de septiembre de 1997, p. 53.

contra 3 por ciento; la TUC de Filipinas, 36 por ciento contra 12 por ciento; la UGT de Portugal, 46 por ciento contra siete por ciento; la TSO de Suecia, 58 por ciento contra 20 por ciento;¹¹⁹ y en México como ejemplo los Sindicatos Nacional de Trabajadores de la Educación y de Telefonistas, constituidos preponderantemente por mujeres y casi sin representación femenina en las cúpulas.

Los sindicatos a imagen y semejanza del contexto cultural en que se desarrollan, replican las tradicionales barreras que se oponen a la plena igualdad de oportunidades para las mujeres. Los estilos de liderazgo prevalecientes, las estructuras y caminos para ascender al poder, los estereotipos sobre las capacidades y vocaciones masculinas y femeninas, el funcionamiento de la propia organización y de sus formas de expresión y participación y hasta las agendas, lugares, y horarios de las reuniones, han sido forjados de acuerdo con las percepciones, intereses, disponibilidades y aspiraciones de los hombres.

Segregadas en un número reducido de menor categoría, discriminadas en materia de salarios, limitadas en el ascenso de niveles de decisión, sobrecargadas por el peso de las obligaciones

¹¹⁹Ducci, María Angélica, *Op. Cit.* p. 7.

familiares que se agregan a su actividad laboral, las mujeres no se sienten suficientemente respaldadas por su organización sindical. Les resulta difícil plantear sus problemas, formular sus demandas, convencer a sus compañeros, movilizar a las cúpulas en favor de sus reivindicaciones, que se perciben como "cosas de mujeres", y que no atañen al conjunto de los trabajadores.

Sin embargo son las propias mujeres las únicas que a través de una activa y creciente participación y liderazgo, podrán equilibrar los intereses, logrando que los sindicatos asuman plenamente y en forma global el tema de la igualdad de oportunidades y de trato, como asunto prioritario en su agenda de problemas y soluciones. Y todavía más, serán las mujeres las que deberán ser capaces de aportar elementos de enriquecimiento al movimiento sindical, porque por una parte, continuará aumentando la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo, a tal punto, que en un futuro no lejano, dejarán de ser una minoría, y por otra parte, su influencia acabará por modificar fundamentalmente el mundo del trabajo y, con ello, los objetivos que habrán de constituir la bandera de lucha de las organizaciones sindicales.

Sin embargo es necesario que para que las Secretarías de la Mujer en los sindicatos puedan desarrollar en forma eficaz su

trabajo, se proporcione a las responsables de las mismas, un horario suficiente para atender sus funciones y una capacitación para el desempeño de sus tareas.

Las redes de presión femenina y los sindicatos deben promover las políticas de acción afirmativa, en que en los propios sindicatos se reserven algunos cargos para las mujeres afiliadas a ellos, estos programas deben implementarse con un impulso de larga duración, hasta que se logre una verdadera igualdad.

En los países subdesarrollados, todos los problemas se agravan, porque la gran mayoría de las trabajadoras se desempeñan en actividades que se ubican fuera de las actividades de los sectores organizados como: trabajo doméstico, trabajo a domicilio, actividades agrícolas de subsistencia, autoempleo, maquiladoras de productos de exportación, trabajo esporádico, discontinuo, a tiempo parcial. La reestructuración económica y las medidas de ajuste estructural, que lanzan a la calle a los trabajadores, no ha hecho sino aumentar la precariedad de las ocupaciones que desempeñan las mujeres, alejándolas aún más de las posibilidades de organización para la defensa de sus derechos, ocupadas en buscar la forma de subsistir no tienen tiempo ni lugar apropiado para organizarse.

Frecuentemente las mujeres han optado por formas alternas de organización, constituidas exclusivamente por mujeres. Estas organizaciones cumplen un papel importante para unir y hacer oír la voz de las mujeres, y para abrirlas caminos a recursos y redes de apoyo, pero rara vez, tales organizaciones, llegan a tener la fuerza, los derechos y el reconocimiento de que gozan los sindicatos.

Las trabajadoras, a largo plazo, deberán integrarse en las fuerzas sociales constituidas en el ámbito del trabajo y buscar el apoyo y la solidaridad de los sindicatos. El impulso deberá provenir de las propias trabajadoras, pero el objetivo no debe agotarse allí, porque sólo en la medida en que sindicalistas hombres y mujeres, compartan y hagan suya la causa de la igualdad, los sindicatos llegarán a desplegar toda la fuerza que deben tener para mejorar integralmente la situación del conjunto de trabajadores.

No resulta muy difícil que los sindicatos expresen declaraciones en favor de la igualdad, incluida la de la participación de la mujer en los círculos de los afiliados y dirigentes, el problema empieza cuando se trata de aplicarlas realmente en los sindicatos y en cada uno de los ámbitos de la sociedad.

Es muy importante que la formación sindical resalte de

manera inteligente y decidida el tema de la igualdad. Primeramente esta explicación estará dirigida especialmente a las mujeres, para que adquieran confianza y conozcan sus derechos, luchen por ellos y los hagan valer. Más y más mujeres deben comprender la potencialidad de los sindicatos para combatir la discriminación en el empleo y deben empujar en esa dirección a través de su activa participación.

En segundo término, hombres y mujeres sindicalistas, deben examinar las dificultades, caminos y alcances de la igualdad, para que se muestren perceptivos en estos temas y busquen soluciones que puedan ser debatidas y llevadas a la mesa de negociaciones para plasmarlas en Contratos Colectivos.

Y por último, para que los militantes y dirigentes de la organización sindical, comprendan la trascendencia que implica la igualdad para hombres y mujeres y asuman el compromiso de luchar activamente por conseguirla..

En esta perspectiva, la tarea de los sindicatos no sólo cruza sectores y fronteras, sino que atraviesa también generaciones. La transformación social que demanda la igualdad, persigue un reequilibrio de papeles y funciones, derechos y obligaciones, aportes,

gratificaciones y beneficios entre todos los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación. Y esto implica forjar un nuevo mundo para hombres y mujeres en el futuro.

"Los sindicatos siempre han tenido una fuerza importante, en realidad, son la fuerza social más importante para la democratización y el progreso. Sin embargo cuando no están vinculados al sistema político por medio de algún partido de base trabajadora, su acción es limitada. Tomemos por ejemplo la atención a la salud.

Los sindicatos poderosos de Estados Unidos pudieron conseguir condiciones bastante razonables para el cuidado de la salud. Pero al actuar en forma independiente del sistema político, no lucharon por extender estos beneficios a la población. En cambio en Canadá, donde los sindicatos están vinculados con partidos de base trabajadora, se pudieron instrumentar medidas generalizadas para el cuidado de la salud. Esto ilustra lo que puede lograr un movimiento popular, de orientación política, como el obrero."¹²⁰

Con este cambio ganan todos, hombre y mujeres

¹²⁰Chomsky, Noam, *Secretos, Mentiras y Democracia, México*, Siglo Veintiuno Editores, s.a. de c.v., 1a. Edición en Inglés 1994, Edición en Español, 1997, p. 51.

recuperan la oportunidad de reconciliar lo público y lo privado, el trabajo y la familia, lo racional y lo emotivo, lo material y lo afectivo. Se puede lograr una vida más humana y más completa para todos los trabajadores.

Las demandas que los sindicatos pueden negociar con los patrones son por ejemplo: mayor flexibilidad para tener en cuenta los problemas familiares y alentar la igualdad de responsabilidades familiares en la pareja, dando derecho al hombre de obtener licencia parental o para atender a algún familiar incapacitado; establecimiento de disposiciones sobre cuidados infantiles; igualdad de remuneración; apoyo a los padres tanto si trabajan los dos o si trabaja solo uno; eliminación de segregación laboral en razón del sexo; programas de acción afirmativa, para que las mujeres pasen a ocupar puestos especializados y no tradicionales y programas de apoyo financiero para la formación de las mujeres en trabajos especializados y de dirección; licencias de educación y sindicales; implementación de políticas y programas para la eliminación del acoso y discriminación sexual aprovechamiento y reconocimiento de las experiencias distintas de las mujeres; concesión de licencias familiares, cuidados de la salud y de apoyo a la familia.

Por su parte, las mujeres organizadas en redes colectivas,

en sindicatos y en partidos políticos deberán constituir grupos de presión, para que los gobiernos promulguen legislaciones, establezcan disposiciones y creen instituciones que les ayuden a las a permanecer en el mercado laboral, sobre todo para las trabajadoras a tiempo parcial y para los no sindicalizadas.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo debería distribuir y dar a conocer mucho más ampliamente los Convenios y Recomendaciones de esta Organización sobre el trabajo de las mujeres y publicar estadísticas sobre el tema y hacerlas llegar, por lo menos a los sindicatos.

Sólo una combinación de medidas por parte de los agentes del cambio, permitirá la igualdad y promoverá el equilibrio social y laboral.

5.13.- Caminos para la Reivindicación de los Derechos de las Trabajadoras.

Los caminos para la reivindicación de los derechos de las mujeres, y en particular de las trabajadoras, son en primer lugar la educación, la capacitación en el trabajo, que debe ser negociada por los sindicatos y los patrones en horas correspondientes a la jornada

de trabajo, porque a las mujeres no les queda tiempo, después de la misma, por tener que atender los trabajos domésticos.

También es necesario que las mujeres se organicen para constituirse en grupos de presión hacia el Estado, para que este implemente políticas que promuevan la participación de hombres y mujeres en las responsabilidades domésticas y familiares, pues mientras las mujeres dedican a éstas más de siete horas diarias en promedio, los hombres dedican, en el mejor de los casos sólo dos.

Es evidente que a partir de los años sesentas las mujeres han obtenido grandes logros contra la discriminación, por ejemplo:

En Noruega, en 1978 se promulgó el Acta del Estatuto de la Igualdad, en el que se determina que en cada agencia gubernamental, en los Consejos y en la Dirección de los Comités, la representación de alguno de los sexos no debe ser menor al 40%. Estas acciones positivas son obligatorias para todos los partidos durante 20 años.

En Dinamarca, en el año de 1985, la Ley 57, define el balance entre los sexos en los comités administrativos y las juntas consultivas.

En Finlandia en 1986, la Ley 609, señala que los Comités Públicos de Conserjería, Administrativos y todos los Comités Locales y Nacionales deben incluir tanto a hombres como a mujeres . En 1995, la enmienda marca como mínimo el 40% de representación para alguno de los sexos.

En Irlanda en 1990, el Comité sobre el Estatus de la Mujer recomendó a los partidos políticos una cuota mínima del 40% de representación, en los niveles de toma de decisión para uno de los sexos.

En Bélgica en 1990 se aprobó una ley que estipulaba que en cada nivel donde se asignen candidatos para posiciones de responsabilidad, deben presentarse por lo menos un hombre y una mujer y en 1994 se define un límite máximo de dos por cada tres personas de un mismo sexo, en las listas de candidatos.

En Italia en 1993 la Ley 277, establece la alternancia de un hombre y una mujer en las listas con más de un candidato, para elecciones nacionales y locales.

En Alemania en 1994, La ley federal de Igualdad de Oportunidades, señala que las autoridades federales deben proponer

a las agencias de consultoría, un hombre y una mujer calificados para cada posición. La autoridad responsable deberá garantizar una participación balanceada de los sexos.

En Suiza y los Países Bajos, existe la tendencia en la presencia de mujeres en los centros de toma de decisiones.

En los países europeos 52 partidos han adoptado cuotas.

En Argentina en 1991, la Ley de cupos 20,012 y el decreto 379/73 establecen el 30% de representación en las listas de candidatos para las mujeres.

En Brasil en 1991 el Partido del Trabajo estableció en sus Estatutos, la representación de las mujeres en un 30% en todos sus niveles de decisión. La Ley 9,100 de la legislación electoral reglamentó sólo para 1996 el 20% de representación femenina para las candidaturas de elección electoral.

En Chile el Partido Democracia y el Socialista, definieron cuotas de género.

En Colombia la Ley 080/1996 del Congreso establece la

cuota de 30% para las mujeres en los puestos de toma de decisión de los institutos y determina una igual proporción de hombres y mujeres para las listas de elección popular.

En la República Dominicana la Ley del senado establece una cuota mínima de 30% de representación femenina para las diputaciones.

En Paraguay en 1996, la Ley 834 garantiza la participación de mujeres en las asociaciones política y propone la cuota de 20% de mujeres en las listas de elección.

En Uruguay existe la propuesta de ley de que ninguno de los dos sexos esté representado por más del 75% en sus listas de candidatos. El Partido Demócrata Cristiano señala que el número de representantes femeninas en las listas de elección popular debe ser proporcional al número de afiliadas al partido. y el Partido Corriente estipula el 30%. ¹²¹

En México el Partido de la Revolución Democrática establece en sus Estatutos, que en todos sus órganos internos y en

¹²¹ Del Valle, Sonia y Lagunes, Lucía, "Insólita Cotidiana", *Doble Jornada*, México, 1o. de septiembre de 1997, p.5.

las candidaturas de elección popular ninguno de los sexos debe estar representado por más de un 70%.

En Suecia fue creado en 1980 el Ombudsman para la Igualdad de Sexo, con objeto de asegurar el cumplimiento de la Ley para la Igualdad de Sexo en las Relaciones Laborales, que tiene como fin promover la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en el trabajo, en las condiciones laborales y en las posibilidades de desarrollo del mismo. La ley incluye la prohibición de discriminación por razones de sexo.

El defensor debe tratar que los patrones cumplan voluntariamente dicha Ley, y además persuadirlos para que adopten medidas para el fomento de la igualdad. Si no se logra un arreglo, en caso de desobediencia, puede llevarlo ante la Magistratura del Trabajo y solicitar un requerimiento que apremie a la empresa en cuestión para que tome las medidas adecuadas.¹²²

¹²²Aguiar Cuevas, Magdalena, *El Defensor del Ciudadano (Ombudsman)*, Universidad Nacional Autónoma de México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991, p.p.33-36.

CAPITULO V I

EL TRABAJO FEMENINO EN MÉXICO

("A lo mejor a alguien le parece que nuestra lucha es muy poquita y que debemos pelear más. Nosotros les decimos que nuestra lucha como la de muchas mujeres apenas empieza."¹²³)

Sumario: 6.1.- El Primer Congreso Feminista de Yucatán. 6.2.- Los Trabajos de las Mujeres. 5.3.- Estereotipos Sociales. 6.4.- Ocupaciones Femeninas y Ocupaciones Masculinas. 6.5.- Feminización de algunas Actividades Económicas. 6.6.- Las Mujeres Trabajan en Promedio más Horas que los Hombres. 6.7.- Las Mujeres y las Responsabilidades Familiares. 6.8.- Las Mujeres y la Migración. 6.9.- Las Mujeres en la Industria Maquiladora. 6.10.- Las Mujeres y la Educación. 6.11.- Las Mujeres y los Partidos Políticos. 6.12.- Los Movimientos Femeninos. 6.13.- Estadística sobre Oferta de Trabajo y Discriminación.

6.1.- El Primer Congreso Feminista de Yucatán.

A los veintiocho días del mes de octubre de 1915 el Gobierno revolucionario del Estado de Yucatán que gobernaba el

¹²³Dalla, Bases de Apoyo del Ejército Zapatista de Liberación Nacional, "Ponencia sobre la Situación de las Mujeres Zapatistas en el Segundo Encuentro Intercontinental contra el Neoliberalismo y por la Humanidad en España", *La Jornada*, México, 1o. de agosto de 1997, p. 10.

general Salvador Alvarado dictó una convocatoria para celebrar el Primer Congreso Feminista del Estado de Yucatán, que se llevó a cabo en Mérida del día trece al dieciséis de enero de 1916. Al mismo acudieron setecientas mujeres que exigieron educación, reivindicando la enseñanza laica, profesión u oficio, igualdad completa de derechos con respecto al hombre.

El informe rendido al general Salvador Alvarado, lo firmaron con el carácter de presidenta del congreso la señora Adolfina Valencia de A. y la secretaria del mismo, señorita Consuelo Rus Morales. Las conclusiones a que llegaron las mujeres yucatecas muestran el espíritu progresista que predominaba en los sectores revolucionarios de aquella entidad. Yucatán fue sin disputa el Estado de la República más avanzado en materia social durante los gobiernos de Salvador Alvarado y Felipe Carrillo Puerto.¹²⁴

6.2.- Los Trabajos de las Mujeres.

En los últimos años el país ha experimentado profundos cambios en los papeles que socialmente desempeñaban hombres y mujeres, la creciente incorporación de éstas al mundo del trabajo

¹²⁴ Silva Herzog, Jesús, *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, Tomo II, Séptima Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, 1973, p. 223.

remunerado es prueba de ello, baste señalar que en 1970 de cada cien mujeres de 12 años o más, únicamente 17 realizaban actividades económicas; en contraste, veinticinco años después, 35 de cada cien mujeres en edad de trabajar se encontraban insertas en el mercado de trabajo. "En 1970, 2.5 millones de mujeres se encontraban participando en los mercados de trabajo; en 1995, las mujeres económicamente activas rebasaron los 11.4 millones. La tasa de participación económica femenina pasó de 17.6% en 1970 a alrededor de 35% en 1995, y el patrón de inserción en la actividad económica se modificó considerablemente, ya que las mujeres a diferencia de lo que se observaba en el pasado, presentan las más altas tasas de participación en las edades centrales que abarcan de los 20 a los 49 años, edades en las que la mayoría de las mujeres mexicanas se encuentran unidas y han tenido o están teniendo a su descendencia."¹²⁵

En la actualidad, las tasas más altas de participación por edades se observan entre los 20 y los 39 años. En el pasado reciente, las mujeres jóvenes entre 15 y 24 años eran las que más participaban en el trabajo extradoméstico, el que abandonaban para dedicarse al cuidado de los hijos y del hogar. Sin embargo la tasa de

¹²⁵ INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, 1995, p.114.

participación masculina en el trabajo alcanza alrededor del 76% del total de hombres, mientras que la femenina apenas rebasa el 35% del total de mujeres.

"Si se revisan las tasas de participación femenina por estado civil, se observa que la mayor participación la tienen las mujeres separadas, donde prácticamente 74 de cada 100 mujeres realiza actividades productivas; le sigue el grupo de mujeres divorciadas con una tasa de participación de 68.9%. Las mujeres solteras presentan una tasa cercana al 40% y las viudas, casadas y en unión libre se ubican alrededor del 30%, lo que significa que una de cada tres mujeres unidas desempeña una actividad económica."¹²⁶

Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, registra que el 60.2% de la Población Económicamente Activa femenina tiene hijos y el nivel de instrucción se asocia con la mayor participación de las mujeres en el trabajo productivo, así el 33.6 de las mujeres activas tienen estudios superiores a la secundaria y las que menos participan, 27.5% son las menos instruidas.

Sin embargo, sin tratar de negar el significativo aporte de

¹²⁶ INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, 1995, México, p.116.

las mujeres en el ámbito del trabajo remunerado, hoy en día todavía es un hecho que su mayor contribución se circunscribe al espacio privado que enmarca el trabajo familiar, 92,3% de las mujeres de 12 años o más realiza trabajos domésticos al interior de sus propios hogares.

En este apartado se describe la participación de la población de 12 años en adelante, conforme al tipo de actividad que realiza, se muestra como hombres y mujeres combinan actividades con el propósito de mantener y conservar la organización familiar que garantiza la producción de la fuerza de trabajo económica y la reproducción social. Después se aborda la división del trabajo por género y por último se caracteriza el trabajo remunerado que desempeñan hombres y mujeres, utilizando para ello la ocupación, la posición en el trabajo y el sector en el cual se inserta la población ocupada.

Los datos de la Encuesta Nacional del Empleo del INEGI de 1995, estima que hay 63'982,096 personas de 12 o más años. De ellos, 30'840,071 son hombres y 33'142,025 son mujeres, dedicados ambos grupos a actividades tanto económicas como no económicas. 35'558,484 se dedican al trabajo extradoméstico, mientras que algo más de 28.4 millones realizan trabajo doméstico y estudian.

Una parte importante de la población de 12 años o más combina actividades económicas o no económicas. Del total de la población económicamente activa (PEA), 55.2% realiza además actividades no económicas. (Cuadro, Apéndice II)

Si se considera a la población que no desempeña actividades económicas, se observa que el 10.9% se dedica exclusivamente a estudiar, el 22.3% estudia y colabora en los quehaceres de la casa; el 61.3% se dedica exclusivamente a los trabajos domésticos y el 5.5% restante desempeña otras actividades no económicas.

En México la pobreza es principalmente rural, y especialmente predominante en las familias grandes. Muchas mujeres pobres comienzan a trabajar en la infancia como sirvientas y con días laborales de hasta 12 horas, no pueden asistir a la escuela. Esas mujeres tienden a ser madres cuando todavía son adolescentes.

Con el cambio de la atmósfera económica durante el ajuste estructural de los años ochenta, los salarios de las mujeres se redujeron del 80% del salario de los hombres al 57% en 1992.

6.3.- Estereotipos Sociales.

Aún cuando se han dado cambios importantes en relación con los roles que tradicionalmente han desempeñado hombres y mujeres respecto a las labores retribuidas y no retribuidas, es decir actividades económicas y domésticas, todavía un importante sector de la población sigue desempeñando los papeles tradicionales de proveedores y amas de casa.

Según la Encuesta Nacional de Empleo de 1995, el 48.8% de la población masculina de 12 años o más se dedica a trabajo no doméstico y en la población femenina se observa que el 49.1% se dedica al trabajo doméstico, en el interior de sus propios hogares.¹²⁷

Sin embargo los cambios son evidentes, el 29% de los hombres y el 31.9% de las mujeres , además de participar en el mercado de trabajo, desempeñan otras labores como estudiar o realizar labores domésticas.¹²⁸

De 35.6 millones de personas que desempeñan

¹²⁷ INEGI, *Mujeres y Hombres en México*, 1995, p. 108.

¹²⁸ *Ibidem*.

actividades económicas (PEA), 24.2 millones son hombre y 11.4 millones mujeres. De ese conjunto de población, 15.9 millones de personas se dedican únicamente al trabajo extradoméstico, de ellas 94.6% son hombres y sólo 5.4% mujeres.¹²⁹

Por el contrario, de los 11.4 millones de mujeres que laboran en el mercado de trabajo, 90.5% realiza además trabajos domésticos en el interior de sus propios hogares.¹³⁰

Por otra parte se puede constatar importantes cambios en el desempeño de los roles socialmente asignados a hombres y mujeres; cada vez mayor número de hombre participa en el trabajo doméstico, así 33.7% de éstos, que cumplen con el papel de proveedores lleva a cabo trabajos domésticos.¹³¹

De los poco más de 9 millones de hombres que combinan el trabajo extradoméstico con otras actividades, 8.1 millones realizan trabajos domésticos y cerca de 1 millón se dedica a estudiar además de participar en los mercados de trabajo, esta población masculina

¹²⁹ *Ibidem*, p. 109

¹³⁰ *Ibidem*.

¹³¹ *Ibidem*.

combina diversas actividades, situación que excluye a los poco más de 15 millones de hombres que exclusivamente hacen trabajo extradoméstico.

Por parte de las mujeres el 97.9% combina el trabajo estudia además de llevar a cabo el trabajo extradoméstico.¹³²

6.4.- Ocupaciones Femeninas y Ocupaciones Masculinas.

La distribución ocupada masculina difiere de la población ocupada femenina, tres de cada diez hombres se dedican a la agricultura y dos de cada diez hombres se desempeñan como artesanos y obreros.

En cambio, las mujeres que se dedican al trabajo extradoméstico se concentran en los siguientes grupos de ocupaciones: 23.2% como vendedoras y dependientas; 13.4% como oficinistas; 11.6% en trabajos domésticos fuera de su hogar; 10.8% son agricultoras y 10.4 artesanas y obreras.¹³³

¹³² *Ibidem.*

¹³³ *Ibidem.*

Las ocupaciones más típicamente femeninas son: trabajadoras domésticas, que del total de este tipo de trabajadores el 90% son mujeres y maestras y actividades afines con el 62.2%.

Con una proporción de cuatro hombres por cada mujer se encuentran los trabajadores del arte, los funcionarios públicos y los gerentes y directivos del sector privado y los artesanos y obreros; en una relación de tres hombres por una mujer: los profesionales y los supervisores y capataces industriales.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la posición que guardan con respecto al trabajo son considerables: 54.3% de las mujeres ocupadas son asalariadas; 22.3% trabajan por su cuenta y 18.2% son trabajadoras no remuneradas, principalmente familiares de algún trabajador por cuenta propia a quien auxilian en el trabajo, sin recibir ninguna remuneración por ello.¹³⁴

Dentro de la posición de patrones que concentra a cerca de 1.5 millones de personas, 89.5% son hombres y apenas 10.5 mujeres. En cambio si se considera al total de trabajadores sin

¹³⁴ *ibidem.*

salario 1'980, 582 son mujeres.¹³⁵

El número de mujeres que trabaja en la industria ha crecido, en particular en la maquiladora, aunque en los últimos años se ha presentado una tendencia a la masculinización de la fuerza de trabajo en esa rama. El crecimiento de la ocupación en las maquiladoras es parte de la globalización, que atrae capitales extranjeros, ofreciendo mano de obra barata, mayoritariamente femenina, porque es la más barata entre las baratas, además de que se adecua de mejor manera a la flexibilización laboral.

"Tres son los factores que hacen atractiva para el capital extranjero la mano de obra femenina: 1) su fácil control, 2) su capacidad para manejar objetos pequeños y 3) su mayor flexibilidad laboral en la contratación."¹³⁶

En 1995, la población femenina ocupada se concentraba en los servicios en un 40.8%, en el comercio un 28.5%, en la industria 14.6% y el trabajo agropecuario 11.%. "Es un hecho

¹³⁵ *Ibidem.*

¹³⁶ Bustos Torres, Beatriz, *El Trabajo Femenino en América Latina y los nuevos Debates al Inicio de la Década de 1990*, Universidad Autónoma de Guadalajara, Instituto de Servicios Legales Alternativos, Guadalajara, 1994, p.20.

ampliamente estudiado que las mujeres participan en muchas de las tareas que demanda el trabajo agropecuario; sin embargo, la división social del trabajo presenta esas actividades como una extensión del trabajo doméstico, lo que contribuye a que no se cuantifique adecuadamente la participación de las mujeres en este sector. Por esa razón, en general, cuando se compara la participación de hombres y mujeres en la agricultura se observa una concentración de varones insertos en el sector."¹³⁷

Es decir como en el resto del mundo no se reconoce el trabajo de la mujer en las labores agropecuarias, considerándolas como trabajo doméstico. Las entidades federativas en donde la mujer participa más en este sector son: Puebla, Campeche, y Oaxaca., donde una de cada cuatro trabajadoras se encuentra en el sector primario.

Vale la pena mencionar que en las áreas rurales los problemas de salud de las mujeres se concentran en la desnutrición, una excesiva carga de trabajo, alta fecundidad y embarazos frecuentes, inadecuada atención prenatal y de parto, así como pésimas condiciones de salubridad.

¹³⁷ INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo*, 1995, México, p. 124.

Las diferencias más importante entre el trabajo de hombres y mujeres se da en la construcción, en comunicaciones, en la agricultura y en transportes, en donde los hombres participan de manera mayoritaria. Sin embargo, tanto en los servicios como en el comercio la participación entre hombres y mujeres es prácticamente equilibrada.

Vale la pena comentar que las trabajadoras que laboran en la administración pública, representan el 30% del total de los trabajadores de este sector.¹³⁸

El sector secundario es en el que se ubican las actividades relacionadas con la extracción, manufactura, electricidad, agua y construcción, en el participa más del 20% del total de población ocupada en el país, incluyendo a hombres y mujeres. En este sector destaca la participación de las mujeres en Baja California con un 33.3%, Chihuahua con un 30% y Sonora con un 26%, donde una de cada tres mujeres ocupadas se encuentra inserta en este sector.¹³⁹

¹³⁸ *Ibidem.*, 123.

¹³⁹ *Ibidem.*, p. 125.

El sector terciario, llamado también de servicios, es el que concentra a la mayor parte de la población ocupada: el 53.1%. El 72.2% de las mujeres económicamente activas, laboran en él. En seis entidades: Distrito Federal, Quintana Roo, Colima, Morelos, Baja California Sur y Nayarit, la población ocupada femenina rebasa el 80% en ese sector.¹⁴⁰

El crecimiento de este sector en nuestro país se debe a dos factores: la mayor urbanización que exige más y mejores servicios para la población y la actividad productiva y las políticas de ajuste llevadas a cabo por el gobierno mexicano, para controlar la inflación a costa de un retroceso en la actividad económica, la baja de los salarios reales, el cierre de muchas empresas, un gran desempleo y la agudización de la pobreza.

Así mismo, la apertura comercial al destruir casi la mitad de la planta productiva del país, ha lanzado a la calle a miles de trabajadores que no tienen acceso en la economía formal. La gente ha encontrado la manera de sobrevivir ocupándose en el sector informal, lo que significa bajos ingresos y ausencia de prestaciones. En México este sector absorbe el 30 o el 40% de la población

¹⁴⁰ *Ibidem.*, p. 128.

femenina que trabaja. El trabajo a domicilio se ajusta a las condiciones sociales de la mujer, pues durante su jornada de trabajo puede cuidar a los hijos, cocinar y limpiar la casa. El hogar se convierte en una extensión de la fábrica.

"La incorporación de las mujeres al sector informal, agudiza los problemas cotidianos de la maternidad y exacerba las condiciones negativas de salud, educación, ingreso y poder. Además lleva a cambios en las relaciones familiares, en especial al aprovechamiento de la mano de obra de niños y ancianos. La familia se recompone para vivir en la crisis."¹⁴¹

La incorporación de las mujeres a la actividad económica, muchas veces es suficiente para asegurar cambios que les permitan, alcanzar un mayor grado de autonomía personal, pero no siempre, sobre todo cuando en su mayoría, la participación se remite a labores poco remunerativas e informales.

"La más extensa participación económica de las mujeres, se asocia primordialmente con el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado. Se estima que hoy en día las mujeres

¹⁴¹González Marín, María Luisa, "Mujer y Trabajo", *Momento Económico*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, marzo-abril 1996, p.8.

representan más del 50% de las personas ocupadas en el sector informal de la economía, incluido el servicio doméstico."¹⁴²

6.5.- Feminización de algunas Actividades Económicas.

El crecimiento del trabajo asalariado de las mujeres se explica entre otros factores, por la feminización que están teniendo algunas actividades económicas, entre las que destacan la educación, el sector salud y el comercio.

En la Universidad Nacional las trabajadoras administrativas se concentran en un 60% en las labores de intendencia o secretariales y las académicas en las categorías más bajas del tabulador.

Como en las nuevas políticas neoliberales de ajuste, estos sectores no son prioritarios, los salarios se han deteriorado y los hombres abandonan este tipo de ocupaciones. Las mujeres se quedan en ellos con salarios bajos, mayores exigencias y cambios en las relaciones de trabajo. El ejemplo más claro, es el de los maestros de educación básica, media y superior. De ahí que se presente una

¹⁴²Garduño, Roberto, "Desventaja Femenina en Sectores Educativo, Económico y Social", *La Jornada*, México, 1o. de septiembre de 1995, p.p.18

tendencia a la feminización de las actividades más mal pagadas.

Otro fenómeno que se presenta en el empleo femenino, es el aumento del trabajo de tiempo parcial, las mujeres se emplean más que los hombres en todos los rangos inferiores a las 40 horas semanales. La mujer prefiere trabajar menos horas porque debe atender las actividades concernientes a la reproducción y al trabajo doméstico.

El camino para que la mujer penetre a todas las áreas laborales, apenas empieza a recorrerse. La segregación laboral, la discriminación de género, el predominio de los patrones culturales en la elección de profesiones, el trabajo doméstico, la crianza de los hijos, etc., son factores sociales que necesitan ser removidos.

Además de responder a situaciones comunes a los dos sexos, cómo son la escolaridad y la especialización, la mano de obra femenina depende de factores cómo el estado civil y la fecundidad.

6.6.- Las Mujeres Trabajan en Promedio más Horas que los Hombres.

En promedio, los hombres dedican al trabajo

extradoméstico 39.9 horas a la semana, mientras que las mujeres invierten en él un promedio de 32.7 horas semanales, la situación se invierte si se considera las horas que en promedio se destinan al trabajo doméstico, los hombres dedican 11.9 horas promedio a la semana, en contraste con las 28.4 horas que ocupan las mujeres para realizar ese trabajo.

Al sumar las horas que dedican las mujeres al trabajo doméstico y extradoméstico, considerando los promedios de horas trabajadas en cada una de las actividades, se observa que las mujeres en todos los grupos de edad trabajan más. Las diferencias oscilan entre 5 y 11 horas en promedio, siendo mayor la diferencia con el número de horas de trabajo femenino conforme avanza la edad.

En promedio en las edades de 12 a 14 años, los hombres trabajan por semana 48.3 horas a la semana, mientras que las mujeres 54.4 horas; en el siguiente grupo entre 15 y 19 años, los hombres trabajan en promedio 52.3 horas a la semana y las mujeres 57.2; entre 20 y 24 años los hombres trabajan 55 horas y las mujeres 60.1; entre 25 y 34 años los hombres trabajan 56 horas y las mujeres 63.4; entre 35 y 49 años los hombre trabajan 55.3 horas y las mujeres y las mujeres 65.3; entre 50 y 64 años los hombres trabajan

53.3 horas y las mujeres 63; y de 65 años o más los hombres trabajan 48.4 horas y las mujeres 59.1. (Cuadro Apéndice II).

"Así, las mujeres de 25 a 34 años que combinan roles, trabajan 7.4 horas más que los hombres; las del siguiente gran grupo de 35 a 49 años, tienen una sobre jornada comparativamente hablando de 10 horas, y en el mismo tenor se encuentran las mujeres de 50 a 64 años. Vale la pena destacar que el grupo de mayor edad, 65 años y más, muestra la mayor diferencia entre hombres y mujeres, ya que mientras los hombres trabajaron 48.4 horas, las mujeres lo hicieron casi 60 horas en promedio."¹⁴³

6.7.- Las Mujeres y las Responsabilidades Familiares.

México ocupa el décimo primer lugar entre los países más poblados del mundo, con 93 millones de personas en el año de 1995 y con una tasa de nacimientos anual de 2.3.

La estructura por edades en la población presenta una notable transformación, transitamos de una población joven a una

¹⁴³ INEGI, STPS, *Mujeres y Hombres en México*, 1995, p.111. (Ver Gráfica de Horas Trabajadas por Hombres y Mujeres que Desempeñan tanto Actividades Domésticas como Extradomésticas, Apéndice III.)

que envejece. Entre 1970 y 1996, la proporción de la población menor de 15 años pasó de 48 a 35%, en tanto que la población en edad laboral, aunque representa un menor ritmo de crecimiento que en el pasado, experimenta un considerable aumento en números absolutos: alrededor de 1.4 millones de personas al año.

Por su parte la población de 65 años o más presenta una elevada tasa de crecimiento, inédita en la historia demográfica del país, por lo tanto, aumentan las probabilidades de que se incrementen las responsabilidades familiares de las mujeres, con el cuidado de los ancianos y ante un panorama tan pobre de seguridad social y con los tradicionales roles de trabajo de hombres y mujeres, debemos transformar estos patrones y hacerlos más justos lo más rápidamente posible.

Casi 3.4 millones de hogares mexicanos están encabezados por mujeres, y en ellos viven cerca de 12 millones de personas. En México, las mujeres contribuyen al ingreso monetario familiar en uno de cada tres hogares, mientras que en uno de cada cinco el ingreso principal lo genera una mujer, y en uno de cada diez es la única perceptora de ingresos en el hogar." De 12 a 14% de los

hogares tienen jefatura femenina,¹⁴⁴ lo que implica un doble esfuerzo, esta circunstancia lleva a la necesidad de formar redes de apoyo para garantizar la reproducción de la vida cotidiana.

Las mujeres se han incorporado a organizaciones sociales para demandar servicios y bienes necesarios: vivienda, agua, luz, etc.

Uno de los principales factores que impiden la participación de las mujeres en tareas productivas, se asocia con que para ellas, las tareas domésticas y las responsabilidades familiares del cuidado de los hijos, significan una gran inversión de tiempo. Una parte importante de la vida reproductiva de las mujeres, entre los 15 y 49 años transcurre teniendo niños a su cargo.

Se estima que las mujeres mexicanas pasan alrededor de 13 años de esta etapa de su vida al cuidado de al menos un menor de 5 años.

El Seguro Social de acuerdo a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo de 1962, creó las guarderías infantiles para hijos de mujeres trabajadoras aseguradas, se institucionalizaron los

¹⁴⁴UNFPA, CONAPO, "Diez Hechos Relevantes sobre la Población en México", *Doble Jornada*, México, 4 de noviembre de 1996.

programas de atención a la infancia por medio de las Estancias de Bienestar Infantil. Actualmente existen 495, que atienden a 67,668 niños inscritos¹⁴⁵ y que resultan insuficientes para los hijos de madres trabajadoras afiliadas a este Instituto, y el problema se agudizará, porque según la Sección Tercera del Régimen financiero, en el artículo 211, de la Nueva Ley del Seguro Social, el monto de la prima para este seguro, continuará siendo del 1% del salario de cotización, que en la Ley anterior era para cubrir únicamente este concepto, y en la Ley actual aclara, que de ese monto se podrá destinar para prestaciones sociales el 20%, quedando para guarderías el restante 80% lo que resulta contrario a la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, apartado "A", que enuncia que tipos de seguros deberá contener la Ley del citado Instituto y en la que no está previsto el seguro de prestaciones sociales.

"...en contra de lo que expresa la susodicha fracción XXIX, que obliga a la constitución de un seguro de guarderías, ahora lo hace acompañar de un seguro de prestaciones sociales con lo que el producto deja de ser lo que manda la constitución. Y eso no es lo

¹⁴⁵ LXXXI Asamblea General del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, *La Jornada*, 24 de septiembre de 1997, p.p. 36-37.

mandado."¹⁴⁶

Por otro lado el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en 1988 aprobó el Reglamento de Servicios de Atención para el Bienestar y el Desarrollo que comprende el cuidado del niño dentro de un horario específico y la prestación de servicios preventivos de salud, alimentación, educación y recreación desde los dos meses un día de nacido, hasta la fecha en que cumpla los seis años de edad. Este Instituto sólo tiene 116 estancias infantiles,¹⁴⁷ que también resultan insuficientes para los hijos de madres trabajadoras que cotizan al mismo.

Sin embargo el número de estancias infantiles es insuficiente: 495 del Instituto Mexicano del Seguro Social y 116 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y es preocupante que en la Nueva Ley del Seguro Social, en la Sección Tercera relativa al Régimen financiero, el monto de la prima para este seguro siga siendo el mismo que el de la Ley

¹⁴⁶De Buen, Néstor, "Demanda de Amparo por la Seguridad Social", *La Jornada Laboral*, México, jueves 28 de agosto de 1997, p. 3.

¹⁴⁷Gallaga García, Roberto, "Concepto Integral de Seguridad Social y las Prestaciones Sociales o Complementarias", *La Seguridad Social y el Estado Moderno*, México, IMSS., FCE. e ISSSTE, 1992, P.100.

anterior, es decir, el 1% a cargo de los patrones sobre el salario de cotización, cantidad que era antiguamente sólo para el sostenimiento de las guarderías y en cambio la Nueva Ley aclara que de ese monto se podrá destinar el 20% para prestaciones sociales, es decir quedaría sólo el 80% para el rubro de guarderías, y aunque las prestaciones sociales son importantes, éstas no deberían cargarse sobre el presupuesto de las guarderías, ya que este servicio es de por sí insuficiente.

6.8.- Las Mujeres y la Migración.

"Según un estudio, perderán su modo de ganarse el sustento entre 700,000 a 800,000 personas a medida que se reduzcan los precios del maíz como resultado de la competencia de las importaciones más baratas. Esto afectará al 15% de la población económicamente activa de la agricultura, con consecuencias profundas para la pobreza rural y la desigualdad regional. Más del 30% vive por debajo de la línea de pobreza de ingreso, y las zonas rurales más pobres tienen acceso significativamente menor a agua, electricidad y vivienda."¹⁴⁸

¹⁴⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "Ganadores y Perdedores en México", *Informe sobre Desarrollo Humano 1997*, México, p. 98

Con la declinación del salario real en el mercado laboral rural y el aumento del desempleo, es improbable que el empleo en actividades no agrícolas compense la pérdida de ingreso por el maíz. Como resultado de ello, los hogares se verán obligado a aplicar estrategias de sobrevivencia cada vez más desesperadas, incluida la migración a zonas de agricultura comercial, a centros urbanos y a los Estados Unidos.

En los países industrializados, muchas de las tareas sucias, peligrosas o difíciles, son realizadas por inmigrantes legales o ilegales.

Los pobres pueden ser convenientes desde el punto de vista político. En algunos países sirven como chivos expiatorios de todos los males de la sociedad, como los trabajadores inmigrantes en Europa y los Estados Unidos. Pero también pueden servir para los políticos que afirman que sirven a sus intereses, aunque nunca los consulten.

Para las mujeres si son migrantes, esta situación significa explotación y riesgos y si son esposas de los trabajadores que emigran, significa abandono y pobreza.

6.9.- Las Mujeres en la Industria Maquiladora.

La industria maquiladora hizo su aparición en los años sesentas, cuando regresaron gran número de trabajadores exmigrantes mexicanos, en su gran mayoría hombres de Estados Unidos, por haberse clausurado el Programa de Braceros en 1964. De esta manera la maquila en la frontera norte resultó una respuesta a la falta de empleo para los exmigrantes, sin embargo al poco tiempo de comenzar a funcionar las primeras fábricas de ensamblaje, se hizo evidente que la maquiladora no iba a ser una fuente de empleo masculino, sino femenino.

"Si los empresarios justificaban su preferencia por la destreza y paciencia femeninas, las observadoras de las nuevas transformaciones laborales argumentaban que se prefería a las mujeres jóvenes porque constituían una fuerza de trabajo altamente explotable, por ser dócil y de fácil control. En otras palabras aunque nadie negaba la preferencia por las mujeres debido a las características de género que se les atribuían, había desacuerdos en

cuanto a la interpretación de esa preferencia."¹⁴⁹

En poco tiempo, a raíz de la crisis de 1982 la transformación económica, tuvo repercusiones en la fuerza laboral maquiladora, que empezó a experimentar una creciente participación masculina. Además las características de las mujeres contratadas varió sobre todo en Tijuana, en donde se contratan actualmente mujeres de mayor edad, entre 35 y 44 años y con hijos, seguramente por ser más estables en el empleo, ya que las jóvenes muestran un comportamiento más inestable y móvil que las adultas.

Se han generado en la frontera norte un gran número de empleos descalificados, con bajos salarios y con una seguridad social precaria.

En 1996, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social había más de 3,403 empresas maquiladoras, en las que trabajaban 881,613 personas, de las cuales 528,967 eran mujeres.¹⁵⁰

¹⁴⁹Ruiz Marrujano, Olivia y Velasco Ortiz, Laura, "Mujeres en la Frontera Norte: su presencia en la Migración y la industria Maquiladora", *Mujeres Migración y Maquila*, El Colegio de México y el Colegio de la Frontera Norte, México, 1995, p. 25.

¹⁵⁰*La Jornada*, México, 6 de septiembre de 1997, p.49

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social incumple las leyes laborales que deberían proteger a las mujeres que trabajan o aspiran a laborar en plantas maquiladoras de la frontera norte del país, pues a sabiendas de que son obligadas a someterse a un examen ginecológico minucioso para saber si están o no están embarazadas, no hace nada para impedir este ilegal trato."¹⁵¹

Joel Solomon, Director de Investigaciones en América Latina de Human Rights Watch, avaló con documentos la denuncia hecha ante la Secretaría de la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos, en la que le hizo saber que como resultado de una investigación de campo entre 43 maquiladoras de varias ciudades fronterizas mexicanas, básicamente con patrones estadounidenses, pudo comprobar que existe discriminación sexual en contra de las mujeres, ya que si alguna trabajadora se embaraza es despedida, y para ser aceptadas deben comprobar que no lo están. Explicó que si bien dentro de la Ley Federal del Trabajo mexicana, no existen disposiciones en materia de exámenes de ingravidez, esta práctica es contraria a los derechos fundamentales y humanos de las mujeres.

¹⁵¹ Solomon, Joel, Director de Investigaciones en América Latina de Human Rights Watch, "Legal, la discriminación hacia las mujeres en las maquiladoras", *La Jornada*, México, 6 de septiembre de 1997, p. 49.

Sin embargo, el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción V, si previene que las mujeres que estén laborando "disfrutarán de seis semanas a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo", por otra parte, efectivamente no existe reglamentación que prohíba a los patrones exigir a las solicitantes de trabajo el requisito de someterse a un examen ginecológico, para obtener un empleo, por lo que debe legislarse en este aspecto, para evitar este tipo de discriminación.

6.10.- Las Mujeres y la Educación.

La educación de la mujer constituye un factor estratégico para fortalecer su autoestima, fomentar la superación personal e incidir en el incremento de la productividad.

Cerca de 3.9 millones de mujeres de 15 años o más, que representan el 14% de la población femenina del país en esa edad, no sabe leer ni escribir. El analfabetismo es un fenómeno que ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres que entre los hombres: son analfabetas casi cada 2 de cada tres personas adultas analfabetas. La brecha de analfabetas se incrementa con la edad, ampliándose

con respecto a los hombres de manera marcada a partir de los 30 años. En la población indígena los índices son mucho más altos: 29.6 entre los hombres y 51.6 entre las mujeres.

De las personas que nunca han recibido instrucción formal 40.9% son hombres y 59.1 % son mujeres. Para el caso de los que tienen primaria incompleta , la relación es de 41.7% para los hombres y 52.7 para las mujeres. Esta superioridad de los hombres se da también en los niveles de secundaria y educación media superior. Sólo en el caso de quienes han concluido su primaria, las mujeres tienen una ligera ventaja, pues 52.7% de quienes la terminaron son mujeres, mientras que los hombres registran una cifra de 47.3%.¹⁵²

En los Estados más pobres, como Chiapas, Oaxaca, Hidalgo o Puebla, el analfabetismo femenino llega a ser superior al 30%, mientras que en el masculino se registran niveles del 20%.

Sin embargo, se ha avanzado considerablemente en el acceso de la mujer a la educación, en la matrícula de primaria a nivel

¹⁵²Román, José Antonio, "En el Medio Rural más de la Mitad de los Analfabetas", *La Jornada*, México, 13 de octubre de 1997, p. 12 (Datos del Informe 1996-1997, rendido por la Secretaría de Educación Pública al Congreso).

nacional las proporciones de niños y niñas que la cursan, son prácticamente iguales, desde hace algunos años. Hay suficientes evidencias de que las niñas desertan menos y obtienen mejores calificaciones que los niños. En la secundaria se registra también una permanencia de alumnas igual a la de los alumnos.

En el nivel medio superior a partir de 1980, las mujeres han incrementado su acceso, en 1990 representaban el 46%. "En el nivel superior ha aumentado aceleradamente su presencia en la década citada, la matrícula masculina creció 17% y la femenina 90%, en 1992, representaba ya un 43% de la matrícula total."¹⁵³

La mujer encuentra muchas dificultades para formarse como investigadora científica, sólo el 21% de los miembros del Sistema Nacional de Investigadores son de sexo femenino; en el Colegio Nacional en toda su historia que data de 1943, sólo han aceptado a una mujer y en las Universidades los porcentajes de mujeres premiadas están lejos de corresponder a las calificaciones que en promedio obtienen.

Muchos son los obstáculos que encuentran las mujeres

¹⁵³ Latapí, Pablo, "La Mujer en el Sistema Educativo", *Revista Proceso*, México, 18 de marzo de 1996, p.41.

para conciliar su función de madres con una carrera científica, la interrupción de la misma y de su antigüedad para tener que atender a sus hijos, apoyar los estudios del marido, los límites de edad a que se condicionan las becas o la imposibilidad de aceptar una beca para estudios en el extranjero si el esposo no lo hace simultáneamente .

En 1994 en la Secretaría de Educación Pública, el 74% de los puestos directivos de jefes de departamento hacia arriba, estaban ocupados por hombres, no obstante que las mujeres predominan cómo maestras a nivel básico.

La presencia de la mujer en las universidades y en escuelas normales se ha incrementado 140% en los último 15 años, mientras que la población estudiantil masculina ha aumentado 27 por ciento, indica un análisis de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior. El diagnóstico sobre la población estudiantil en el país indica que la matrícula escolar por género en la educación superior está muy cerca de igualarse cada día, la población femenina en universidades era en 1996 de 148,780 y de 152,700, hombres, incluyendo escuelas normales particulares.

En la treinta y seis instituciones públicas de educación superior la población femenil ha subido, con relación a 1980 un

126%; con un total de alumnas de primer ingreso o reingreso de 488.876.¹⁵⁴

En Universidad Nacional Autónoma de México sólo un tercio de los puestos de dirección corresponden a mujeres, nunca ha habido una Rectora y sólo dos mujeres han llegado a la Junta de Gobierno. En el Politécnico sólo el 3% de mujeres ocupan puestos directivos.¹⁵⁵

Las mujeres predominan en las áreas de humanidades, ciencias de la salud, sociales y administrativas, mientras su presencia es débil en ingenierías y tecnológicas y agropecuarias.

En el Concurso de Ingreso a la Educación Media Superior de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México 93,033 mujeres es decir el 50.06% obtuvieron un lugar, y en cuanto a los hombres 92,802, es decir el 49.94%, lograron inscripción a este ciclo.¹⁵⁶

¹⁵⁴Herrera Beltrán Laura, "Aumenta el Número de Mujeres en Educación Superior", *La Jornada*, 13 de octubre de 1997, p.12.

¹⁵⁵*Ibidem.*

¹⁵⁶Comisión Metropolitana de Instituciones Públicas de Educación Media Superior, *Gaceta de Resultados*, México, Viernes 8 de agosto de 1997, p. 2.

José Blanco y José Rangel en el Libro *Las Generaciones Cambian* al referirse a la Universidad Nacional Autónoma de México afirman "En su estructura por género la demanda universitaria para estudios de licenciatura muestra una mayoría femenina desde 1991. La evolución hasta alcanzar esta proporción en los últimos diez años es acelerada y fruto de dos movimientos complementarios. En primer término, entre 1985 y 1991 la demanda femenina se mantuvo prácticamente estacionaria, en tanto que la demanda masculina disminuyó sensiblemente, con una tasa de decremento anual cercana al 15%. A partir de 1992 ambas poblaciones crecieron fuertemente, sin embargo, la femenina mantuvo un ritmo más intenso, que superó el 23% anual. Esto es, su tasa de crecimiento fue superior al incremento total de la demanda por estudios de licenciatura en la UNAM, de tal forma que la transferencia de la participación de uno a otro género durante el período fue cercana a nueve puntos porcentuales. Este fenómeno de carácter mundial, es conocido como feminización de la población escolar universitaria."¹⁵⁷

"En tanto que los hombres han ingresado en forma decreciente a la Universidad en este lapso, lo contrario ha ocurrido en el caso de las mujeres. Siendo así, parece evidente que las

¹⁵⁷ Blanco, José y Rangel José, *Las Generaciones Cambian*, México, Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales, UNAM, 1996, p.110.

demandantes femeninas manifiestan mejores condiciones académicas de ingreso, mientras que el concurso de selección así como el pase reglamentado no discriminan a los demandantes por género."¹⁵⁸

Sin embargo aunque no en todas las áreas se da esta feminización educativa: "En el caso de las Ciencias Sociales la participación femenina en las demandas supera permanentemente la correspondiente al total de la Universidad. Esta participación se incrementa también en forma regular desde el inicio del período hasta llegar a significar más del 56% de la demanda al final del mismo y, antes que para el conjunto de la UNAM, su participación es mayoritaria desde 1988."¹⁵⁹

"Las Ciencias Biológicas presentan la mayor participación femenina por áreas en la Universidad. Su presencia relativa supera siempre a la masculina y en 1995, llegó a significar casi el 60% de la demanda del área. Esta participación no se modifica como resultado de la oferta asignada."¹⁶⁰

¹⁵⁸ *Ibidem.*, p. 119.

¹⁵⁹ *Ibidem.* p. 125

¹⁶⁰ *Ibidem.*

"En el caso de las ciencias Físico Matemáticas se observa la menor participación femenina en todas las áreas, aún cuando aumenta en menos de una quinta parte al inicio del período hasta significar cerca de un cuarto del total de la demanda, 23.7% al final del mismo."¹⁶¹

El área de las Humanidades y las Artes muestra una estructura similar al caso de las Ciencias Biológicas. Aunque contrario a los demás casos, la participación femenina en la demanda así como en la asignación decrece levemente en el período considerado.¹⁶²

La demanda de ingreso femenino a las licenciaturas de UNAM en 1995 fue de 64,310, cantidad mayor que la demanda de los dos sexos en cada uno de los años de 1985 a 1993 y constituyó el 52.04% de la demanda total, que en caso de los hombres fue de 59,270, mientras que las personas aceptadas por la UNAM a nivel licenciatura fueron 16,966 mujeres y 16,051 hombres.

Con respecto al área de Ciencias Sociales la demanda de

¹⁶¹ Ibidem.

¹⁶² Ibidem.

ingreso de mujeres en 1995 fue de 39,006 mujeres y 30,054 hombres, de los que fueron aceptados 8,789 y 6,058 respectivamente.

En el caso de Ciencias Biológicas hubo una solicitud de ingreso, por parte del sexo femenino de 12,318 y de 8,367 del sexo masculino y un ingreso de 4,028 mujeres y 2,688 hombres.

En el área de Ciencias Físico Matemáticas la demanda de ingreso fue de 4,051 mujeres y 13,044 hombres, y un ingreso de 1,057 y 4,947 respectivamente.

Y con respecto a las áreas de Humanidades y Artes la demanda femenina fue de 8,935, con un ingreso de 2,642 mientras que hubo una demanda masculina de 7,805 y un ingreso de 2,358. Es decir que solo en el caso de las Ciencias Físico Matemáticas solicitaron ingreso y fueron aceptados más hombres que mujeres.¹⁶³

6.11.- Las Mujeres y los Partidos Políticos.

¹⁶³Blanco, José y Rangel, José, Op.Cit. Datos tomados del Apéndice.

Los partidos políticos pueden promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, entre otros medios con el que se le da el nombre de acciones afirmativas, por ejemplo el Partido de la Revolución Democrática señala en el artículo número 8 de sus Estatutos y en el artículo 2, fracción 9 de su Reglamento General de Elecciones Internas, el siguiente precepto, que aunque no consigna la igualdad total, si promueve la participación de las mujeres en la política:

"Al integrar sus órganos de dirección, representación y resolución y al postular candidatos a cargos de elección popular, el Partido respetara la pluralidad étnica que constituye la nación mexicana y garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres, tomando como base que ningún género podrá contar con una representación superior al setenta por ciento. En cada comité ejecutivo deberá estar presente, al menos un menor de treinta años."

-En 1991 había 40 mujeres en la Cámara de Diputados, lo que representaba el 8%.

En el Senado con 64 escaños había dos mujeres, es decir, el 3.1%.

En la Asamblea de Representantes, 16 de los 166 puestos eran ocupados por mujeres, es decir el 24.2%.

En 1994 en la Cámara de Diputados entre 500 legisladores, hubo 72 mujeres, es decir el 14.4%.

En el Senado de 64 hubo 16 mujeres, es decir 12.5%.

En la Asamblea de 66 escaños, 15 fueron para mujeres, lo que da un 22.6%.

-Para 1997, de los 500 escaños en la Cámara de Diputados, 85 son ocupados por mujeres, 17%.

En el Senado a las 12 mujeres que permanecen, se suman 7 más, es decir el 14.8%.

En el Congreso Local, de 66 puestos legislativos, 17 son para mujeres, es decir 25.7%.¹⁶⁴

Los Partidos de la Revolución Democrática y el Verde Ecologista, son los que repartieron las candidaturas plurinominales más equitativamente entre sexos, colocaron al 38% en ese tipo de candidaturas y los Partidos Revolucionario Institucional y el del Trabajo, fueron los más inequitativos, sólo ubicaron en esos lugares al 16% de sus candidatas.

¹⁶⁴ Lagunes, Lucía, "Insólita Cotidiana", *Doble Jornada*, México, 4 de agosto de 1997, p.7.

Es indispensable una mayor participación femenina para la elaboración de leyes que promuevan la equidad de derechos. Diputadas y Senadoras electas de los Partidos Políticos, así como agrupaciones políticas y sociales feministas coincidieron en la urgente necesidad de crear en la LVII Legislatura del Congreso de la Unión, una "Comisión de Equidad y Género, con el propósito de sacar adelante iniciativas que promuevan la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres.¹⁶⁵

El Partido de la Revolución Democrática ha elaborado un documento titulado "Compromisos del PRD con Mujeres", *20 Puntos hacia la Igualdad*, en el que se compromete a:

1. Promover el estricto cumplimiento del gobierno mexicano de las convenciones, pactos y acuerdos internacionales sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y la adecuación de la legislación nacional a éstos. En particular, la revisión y modificación necesaria al artículo 4o. constitucional, así como de sus leyes derivadas para que se reglamente el principio constitucional de la no discriminación por

¹⁶⁵ Velasco, Elizabeth, "Legisladoras por crea un Parlamento de Mujeres", *La Jornada*, México, 28 de agosto de 1997, p.7.

sexo, raza, etnia y opción sexual.

2o. Impulsar medidas necesarias y efectivas para garantizar una presencia equitativa de las mujeres en todas las instancias de poder público y toma de decisiones, mediante acciones afirmativas, debidamente legisladas y obligatorias, garantizando en lo inmediato que en el ámbito público ningún género esté representado en una proporción menor al treinta por ciento.

3. Reconocimiento y promoción de los derechos reproductivos de las mexicanas, así como su acceso a la educación sexual, que les permita una información oportuna y confiable de los diversos métodos anticonceptivos y de los medios necesarios para que ellas solas o junto con su pareja, puedan decidir libremente el número de hijos deseados y el ejercicio de su maternidad libre y voluntaria. Así como a la efectiva protección y atención pública, de calidad, eficiente y gratuita que atienda los problemas de salud de las mujeres, cómo el cáncer cérvico-uterino y las enfermedades de transmisión sexual, en especial el sida.

4. Sancionar la esterilización forzosa, así como realizar una consulta nacional y *referéndum* sobre la despenalización del aborto, en vista de que es un problema grave de salud pública.

5. Maternizar a la sociedad, responsabilizándola de las tareas que están asumiendo las mujeres de manera individual, así como la promoción y legislación de la paternidad y la maternidad responsables.

6. Promover la obligación del Estado de proteger y garantizar los derechos de los diversos tipos de familias que hoy existen en México.

7. Impulsar y promover las reformas necesarias al Código Civil Federal y Estatales, para garantizar los derechos sociales de los diversos tipos de familias que hoy existen en México.

8. Priorizar a las familias con jefatura femenina en las políticas públicas y programas de gobierno, en materia de vivienda, alimentación, salud y desarrollo.

9. Promoción de un Plan de Igualdad de Oportunidades que garantice el ingreso, la seguridad laboral, seguridad social y la remuneración igual para las mujeres que se incorporen al sector laboral. Este Plan de Igualdad contendrá mecanismos en las políticas públicas que combatan la segregación laboral y salarial de las trabajadoras.

10. Promoción de una reforma a la legislación del trabajo que garantice los plenos derechos laborales de las asalariadas y las trabajadoras del sector informal; reconozca como riesgos laborales el hostigamiento sexual y la presión laboral por sexo., estado civil o preferencia sexual; y combata y sancione todas las formas de discriminación en función del sexo o preferencia sexual; Así como el establecimiento de mecanismos procuradores de justicia con competencia laboral para la defensa de los derechos laborales, como derechos humanos de las mujeres asalariadas y no asalariadas.

11. Promover que los años dedicados a la maternidad sean reconocidos como años de trabajo para la jubilación.

12. Promoción del respeto a los derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes.

13. Prioridad de las mujeres en las políticas integrales de superación de la pobreza y en los programas públicos de nutrición, educación, vivienda y servicios básicos.

14. Promoción de manera especial de los derechos de las mujeres campesinas e indígenas a la tierra, al crédito, a los apoyos técnicos, a la capacitación y a la libre organización y asociación, así

como su acceso a los programas sociales sin condicionamiento alguno.

15. Promoción y apoyo a las iniciativas que en materia de reformas al Código Penal y leyes relacionadas con la violencia intrafamiliar han presentados diversos grupos ciudadanos. Así como una tipificación más completa y sanciones más severas a la violencia y a los delitos sexuales. El impulso de políticas de prevención e inhibición de estos delitos, mediante campañas públicas que transmitan mensajes tendientes a modificar el concepto de propiedad e inferioridad de las mujeres en nuestra sociedad.

16. Promoción del mejoramiento de las agencias Especializadas de Delitos sexuales. Así como el establecimiento de éstas y de Centros de Apoyo a la Mujer en todos los Municipios.

17. Promoción de los cambios necesarios para una educación no sexista y de un Plan de Igualdad de Oportunidades para que las mexicanas accedan a todas las formas y niveles de enseñanza. En particular mecanismos públicos para que las niñas tengan mejores oportunidades educativas bajo condiciones no discriminatorias.

18. Promoción en la ciencia y la tecnología a proyectos impulsados o encaminados a las mujeres, así como de las manifestaciones culturales de las mismas, y el rescate y revaloración en la historia nacional.

20. Promoción e impulso decidido a la transmisión de patrones culturales a través de la educación, la cultura y los medios de comunicación que combatan la desigualdad de las mujeres y revaloren su individualidad, así como su papel en la familia, la colectividad y la sociedad.¹⁶⁶

6.12.- Los Movimientos Femeninos.

Las mujeres feministas han luchado democráticamente: violentadas ellas mismas o sensibles a la opresión de todas, no han desarrollado filosofías vengativas ni golpistas, no han imaginado mundos al revés del dominio femenino, ni sistemas de alternancia en el poder, ni tampoco han desplegado ideologías sexistas de tipo revanchista. Por el contrario, han desarrollado opciones críticas de oposición al patriarcado y han construido alternativas sociales para

¹⁶⁶ Partido de la Revolución Democrática, "Veinte Puntos hacia la Igualdad, *Doble Jornada*, México, 2 de junio de 1997, p. 4.

las mujeres y los hombres.¹⁶⁷

6.13.- Estadística sobre Oferta de Trabajo y Discriminación.

Por último vamos analizar una estadística que elaboramos con base en las ofertas de empleo tomándo en cuenta el género, publicadas en la Sección del "Aviso Oportuno" del periódico *El Universal*, del mes de enero al mes de agosto de 1997.

En ella encontramos que de un total de 264,335 ofertas de empleo, en 139,699 solicitaban trabajador de género masculino, es decir un 52.8% y 124,636 solicitaban trabajadora, es decir un 47.1% del la suma total, lo que nos da una diferencia a favor del género masculino de 15,063 y un porcentaje también a su favor de 5.7%.¹⁶⁸

Pero es en las características con las que solicitan a los trabajadores de uno y otro sexo, en donde encontramos una verdadera discriminación en contra de las mujeres. Mientras que a

¹⁶⁷Lagarde, Marcela, "Identidad, Género y Derechos Humanos, Conferencia en el VII Curso , sobre Educación Democracia y Nueva Ciudadanía, Universidad Nacional Autónoma de Aguascalientes, La Jornada, México, 8 de agosto de 1997, p. 51

¹⁶⁸Ver el cuadro respectivo en el Apéndice Número II.

los hombres en la mayoría de las ofertas no les imponen requisitos, porque en su mayoría solicitan: albañiles, plomeros, cargadores, etc., en el caso de las mujeres se les pide que sean: atractivas, menores de treinta años, altas, solteras, bonitas, con talla de 5 a 7, delgadas, de excelente figura, guapas, de ojos claros, rubias, de excelente presentación, con facilidad de palabra, con grado escolar, con dominio del inglés y con experiencia.

CONCLUSIONES

Primera.- Que las mujeres casi siempre llevan a cabo una doble jornada compuesta por el trabajo asalariado, que genera plusvalía en favor del capitalista y por el trabajo doméstico, invisible e interminable, por el que no reciben ninguna retribución, pero que restituye y abarata la fuerza de trabajo de los miembros de la familia, con la suma de ambas jornadas se genera una doble explotación.

Segunda.- Que las causas que originan la discriminación hacia la mujer en nuestro país actualmente, no son preponderantemente jurídicas, sino económicas, históricas, sociales, culturales, ideológicas, religiosas, educativas. etc., aunque si existen algunas normas discriminatorias, sobre todo en el rubro de seguridad social. Que es muy fácil proclamar la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, pero es muy difícil llevarla a la práctica .

Tercera.- Que han existido tres etapas en cuanto a las normas que regulan el trabajo de la mujer: una primera, en la que se le negaba el derecho de decidir por sí misma si se contrataba, y se supeditaba su decisión a la autorización del marido; una segunda en la que se

le protegía en exceso, lo que originaba que esta sobreprotección se revirtiera en su contra; y una tercera, que es la actual en la que se establecen los principios de igualdad de oportunidades, de no discriminación en el empleo, salario igual para un trabajo de igual valor y de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y por supuesto la protección a la maternidad

Cuarta.- Que las disposiciones de los Convenios 111 y 156, de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por nuestro país el primero de los citados y el segundo no ratificado aún, pueden aplicarse por vía legislativa, por jurisprudencia, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos, resoluciones judiciales, una combinación de tales medidas o de cualquier otra forma apropiada. Las políticas familiares basadas en que el hombre y la mujer puedan conciliar con la actividad económica, sus obligaciones con los hijos y con el trabajo doméstico, deben acompañarse con políticas de igualdad, que traten de garantizar a cada individuo, sin distinción de sexo, la posibilidad de lograr su independencia económica mediante un empleo remunerado. Que durante un período inmediatamente posterior a la licencia por maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia parental.

Quinta.- Que las guarderías y las escuelas deberían funcionar durante horarios más largos para dar oportunidad a los padres y madres de desarrollar su jornada de trabajo.

Sexta.- También concluimos que los siguientes artículos constitucionales deberían ser reformados, por lo que elaboro las siguientes propuestas:

-Artículo 5o., tercer párrafo: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena, el cual se ajustará a las fracciones I y II del artículo 123. El trabajo doméstico debe ser realizado por todos los miembros de la familia, sin importar el sexo."

-Artículo 123, fracción V.- "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de doce semanas que podrán ser distribuidas antes y después del parto o sólo después de éste, si la trabajadora y su médico así lo acuerdan, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos períodos por día, de media hora cada uno, o cuando así lo prefiera la trabajadora, podrá entrar una hora después o salir una

hora antes en su jornada de trabajo."

-Artículo 27, fracción XVI, debe restaurarse como estaba antes de la reforma salinista para proteger el patrimonio familiar y asegurar a la esposa y los hijos del ejidatario de la siguiente forma: "... las leyes locales organizarán el patrimonio familiar, determinando los bienes que deban constituirlo, sobre la base de que será inalienable y no estará sujeto a embargo ni gravamen ninguno."

Séptima.- Que en lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo concluimos que deberían llevarse a cabo las siguientes reformas:

-Artículo 170, fracción II: "Disfrutarán de un descanso de doce semanas, pudiendo disfrutar de ese período desde cuarenta y cinco días antes del parto o después del mismo, a su elección." Fracción 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, o cuando así lo prefiera la trabajadora, podrá entrar una hora después o salir una hora antes de su jornada de trabajo." Fracción V.- "En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al pago de su salario íntegro, por un período no mayor de sesenta días.

-Artículo 171.- Aclaremos que este artículo debe tener otra colocación fuera del capítulo de trabajo de mujeres y la siguiente reforma "Los servicios de guardería se prestarán por el Instituto Mexicano del

Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias, tanto a las madres como a los padres, cuando estos tengan a su cargo a hijos de hasta cuatro años de edad. Cuando los menores cumplan cinco años durante el ciclo escolar, se les seguirá atendiendo, hasta que se inicie otro período escolar."

-Artículo 333.- "Los trabajadores domésticos laborarán una jornada máxima de ocho horas."

-Artículo 501.- "Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda o el viudo, y los hijos menores de dieciséis años, o los mayores hasta veinticinco años, si estudian y no trabajan.

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con la que el trabajador o la trabajadora, vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con el que (o la que) tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres del matrimonio durante el concubinato."

Octava.- Que en relación con el Proyecto de Iniciativa de Decreto del Partido Acción Nacional concluimos que:

-En el artículo 45, último párrafo señala que en caso de muerte del trabajador, las prestaciones y la prima de antigüedad serán

cobradas por su beneficiarios, lo que coloca a la mujer e hijos en riesgo de que el trabajador designe beneficiario a otra persona, por lo que opino que es mejor la distribución que de dichas cantidades hace la ley vigente en su artículo 501.

-El artículo 143 fracción I.- Establece que previa autorización escrita de su médico la trabajadora pueda transferir después del parto dos de las seis semanas previas al mismo, lo que resulta benéfico para la misma, pero nosotros concluimos que deberían poder transferirse todas, a elección de la trabajadora, con la opinión de su médico.

-Que debe incluirse en el proyecto el derecho de guardería para madres y trabajadoras y padres que tengan a su cargo hijos hasta de cuatro años.

-En relación con los Trabajos Especiales, del Título Sexto sobre Servicio Doméstico, artículo 223 el periodo de prueba concluimos debe ser de un mes y no de tres.

-El artículo 224.- Tendría que establecer una jornada de ocho horas de trabajo, por lo demás es más favorable, que la norma vigente para este tipo de trabajadores y trabajadoras..

Novena.- Que con respecto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concluimos lo siguiente:

-Artículo 28 debería decir: "Las mujeres disfrutarán de tres

meses de descanso que podrán distribuir antes y después del parto o sólo después de éste, a su elección. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, o a su elección, entrarán una hora después o saldrán una hora antes a su jornada de trabajo."

Décima.- Que en relación con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, concluimos lo siguiente:

-Que el artículo 24 que señala a los familiares del trabajador que tienen derecho a los servicios médicos que presta este Instituto, el mismo rompe con el principio de igualdad, por lo que sería conveniente se reformara en su fracción I. de la siguiente forma: "La esposa o el esposo, o a falta de estos, la persona con quién han vivido como si lo fuera durante los cinco años anteriores a la enfermedad o con la que tengan hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el trabajador o la trabajadora tienen varias concubinas o concubenarios, ninguno de ellos tendrá derecho a recibir la prestación." Por su parte la fracción V, que previene que el esposo o concubinario de la trabajadora o de la pensionista, tendrá derecho a estos servicios, siempre que fuese mayor de 55 años de edad o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella, debería eliminarse.

-El artículo 60 que fija la pensión por jubilación para los trabajadores a los treinta años o más de servicios y para las mujeres veintiocho o más, debe mantenerse así, agregando que "es una mínima retribución a quién soporta una doble jornada."

-El artículo 75 que establece el orden para tener derecho a la pensión por causa de muerte del trabajador o la trabajadora, también es discriminatorio, por lo que concluimos que debería llevarse a cabo la siguiente reforma: I.- "La esposa o el esposo supérstite solo si no hay hijos y en concurrencia con éstos si los hay y son menores de 18 años...etc." La fracción II.- "A falta del esposo o esposa la concubina o el concubinario, solos o en concurrencia con los hijos o estos solos cuando reúnan las condiciones señaladas en la fracción anterior, siempre que la concubina o el concubinario hubieran tenido hijos con el trabajador o la trabajadora o pensionista...etc." Y suprimir las fracciones III y IV.

Decimoprimer.- Que con respecto a la anterior Ley del Seguro Social, ésta quedó analizada en el capítulo correspondiente y por existir una nueva Ley, sólo nos limitaremos como conclusión, a señalar en que artículos existía discriminación: 71; 152; y Capítulo Sexto sobre Seguro de Guardería para Aseguradas.

Décimo Segunda.- En relación con la Nueva Ley del Seguro Social

formulamos las siguientes conclusiones:

-El artículo 64, fracción II, relativo al riesgo de trabajo que trae como consecuencia la muerte del asegurado, ordena que a la viuda del mismo se le otorgue una pensión, pero se conserva el principio discriminador, al exigir que el viudo o el concubinario hubiera dependido económicamente de la asegurada, por lo que tanto él como ella resultan agraviados. Por lo que la propuesta de reforma es esta: "A la viuda o el viudo del asegurado o de la asegurada se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de lo que hubiese correspondido a aquel, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponderá a la concubina o al concubinario del asegurado o de la asegurada...etc."

-Que el Capítulo IV Del Seguro de Enfermedades y Maternidad, debería convertirse en dos Capítulos, porque la maternidad no tiene nada que ver con las enfermedades

-Que en el artículo 84, las fracción III y IV son discriminatorias porque exigen que el esposo o el concubinario dependan económicamente de la asegurada o pensionada para tener derecho al seguro de enfermedades, por lo que sería conveniente omitir el requisito.

-Que el artículo 85, podría reformarse de la siguiente forma: "El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir de que el Instituto certifique el estado de embarazo para los efectos

del disfrute del primer subsidio."

-Que el artículo 101, que se refiere a las prestaciones en dinero durante el embarazo, se encuentra en los mismos términos que el 109 de la antigua Ley, por lo que nuestra propuesta de reforma es la siguiente: "Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidad de maternidad al 100% del salario de la trabajadora. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana."

-El Capítulo VII, del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales, la Sección Primera del Ramo de Guarderías comprende de los artículos 201 al 207, y corrige la discriminación que la anterior Ley tenía en contra del trabajador viudo o divorciado, con hijos a su cargo.

-En la Sección Segunda se refiere a las nueve prestaciones sociales que serán proporcionadas por ese Instituto.

-Que por su parte la Sección Tercera del Régimen financiero en su artículo 211, establece que la prima de este seguro seguirá siendo del uno por ciento sobre el salario de cotización, que era antiguamente solo para el rubro de guarderías y aclara que ahora se podrá destinar solamente el veinte por ciento de dicho monto para prestaciones sociales. Concluimos que si el servicio de guardería es de por sí insuficiente, en los términos de la anterior ley, más los será si del mismo fondo se usa para prestaciones sociales, lo que en

particular perjudica a las mujeres trabajadoras y a los trabajadores con hijos menores a su cargo, así como a los propios niños, además de que la fracción XXIX del artículo 123 constitucional establece el seguro de guardería y no de prestaciones sociales, mucho menos con la misma prima:

Décimo Tercera.- Con respecto al Código Civil concluimos que el artículo 164 debería ser reformado en los siguientes términos: "Los cónyuges contribuirán económicamente al sostenimiento del hogar, a su alimentación y a la de sus hijos, a la educación de éstos en los términos que la ley establece, así como al trabajo doméstico, que se deberá realizar por todos los miembros de la familia, sin distinción de sexo...etc."

Décimo Cuarta.- Que en relación con el Código Penal para el Distrito Federal concluimos que el Título Décimo Quinto, Capítulo I, artículo 259 bis, tipifica el hostigamiento sexual, que se lleva a cabo frecuentemente en las relaciones laborales como un acto de poder, principalmente contra mujeres, por lo que no hacemos propuesta.

Décimo Quinta.- Que sobre la legislación agraria concluimos que la anterior Ley de la Reforma Agraria, en sus artículos 81, 82 y 83 protegía el patrimonio familiar, y el ejidatario tenía la facultad de

designar quién debía sucederle sobre la unidad de dotación y en los demás derechos inherentes a su calidad de ejidatario, de entre su cónyuge e hijos y se estipulaba también que el sucesor de la unidad de dotación estaría obligado a sostener con el producto de ésta, a los hijos menores que dependían del ejidatario fallecido, así como a la mujer legítima de éste. Con la reforma salinista, en la Nueva Ley Agraria de acuerdo al el artículo 17, el ejidatario tiene la posibilidad de designar a cualquier persona para sucederlo en sus derechos a la parcela y a los demás inherentes a su calidad de ejidatario, lo que permite que la mujer y los hijos sean despojados de sus derechos por haberse suprimido en la legislación el patrimonio familiar. Por supuesto también pueden quedar desprotegidos si el ejidatario vende su tierra. Concluimos que habría que regresar a la defensa del patrimonio familiar.

Décimo Sexta.- Que el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, en el artículo Vigésimo Segundo Transitorio, del artículo primero del Decreto que reforma diversas disposiciones del referido Código, consigna una cláusula de acción afirmativa al prevenir que los partidos políticos nacionales considerarán en sus estatutos que las candidaturas por ambos principios a diputados y senadores, no deben exceder del 70% para un mismo género. Asimismo promoverán la mayor participación

política de las mujeres.

Décimo Séptima.- Que la Ley sobre Sociedades Cooperativas reafirma el principio de no discriminación al establecer en su artículo 11, fracción III, que en la constitución de las sociedades cooperativas habrá igualdad esencial en derechos y obligaciones de sus socios e igualdad de condiciones para las mujeres

Décimo Octava.- Que el artículo 11, fracción I, inciso m, del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte dispone que el Consejo Ministerial promoverá actividades sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo y el Anexo I de los Principios Laborales de los Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio, en el numeral 7 consigna la eliminación de la discriminación en el empleo por razón de sexo, con la salvedad de ciertas excepciones, como requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas que rijan las edades de retiro y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares para contrarrestar los efectos de la discriminación.

Décimo Novena.- Que en relación a las Tesis y Jurisprudencia de la Corte, concluimos que esta es muy escasa en relación a la discriminación en el empleo por diferencia de sexo, e inexistente de

acuerdo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, posiblemente por lo costoso y tardado que resultan los trámites de los amparos y por la falta de conocimiento de las propias mujeres, sin embargo encontramos dos tesis sobre discriminación, una la Número LIII/89, referida al artículo 5o., fracción V, párrafo sexto, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, que viola la Garantía de Igualdad, con dos precedentes y otra que obra en el Volumen XXXII, p. 51, sobre la inconstitucionalidad del artículo 75, fracción III, de la Ley del Instituto de los Trabajadores del Estado, sobre Pensiones del Cónyuge Supérstite, en este caso, el viudo.

Vigésima.- Que los contratos colectivos son los instrumentos más idóneos para plasmar los derechos que para trabajadores y trabajadoras se estipulan en los Convenios 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la Recomendación 165.

Vigésima Primera.- Que con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se producen cambios profundos en la base económica de la sociedad, que inevitablemente trae cambios en la superestructura (leyes, estatutos en favor de las mujeres,) así como en la ideología

dominante, sin embargo para que estos cambios se aceleren, es indispensable la organización femenina.

Vigésima Segunda.- Que en todos los países el índice de desarrollo relativo al género, es inferior al índice de desarrollo humano, lo que significa que hay menos adelantos para las mujeres que para los hombres y que en ninguna sociedad las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los hombres. Que todos los países tienen una distancia muy grande que recorrer antes de llegar a la igualdad. Que las mujeres ocupan sólo un 13% de los escaños parlamentarios, un 14% de los puestos administrativos de gestión, menos del 4% de los puestos de ministros o de secretarios de estado. Que un 70% de los 1300 millones de pobres del mundo son mujeres, Que el ingreso de las mujeres es como promedio un 75% del de los hombres. Que las mujeres constituyen el grupo más numeroso excluido del mundo. Que aunque conforman la mitad de la población adulta, suelen estar excluidas de los puestos dirigentes, de los mejores empleos, de las oportunidades educativas, que están poco representadas en los estudios científicos y técnicos y que carecen de una adecuada atención a la salud. Que pasan las tres cuartas partes de su tiempo, realizando tareas no remuneradas y que esas responsabilidades entran en conflicto, con el tiempo que la mujer debe dedicar a un trabajo remunerado. Que sin igualdad de género la erradicación de la

pobreza es imposible y es una contradicción. Se calcula que en una tercera parte de los países del mundo las familias están encabezadas por mujeres y en algunos lugares de América Latina y el Caribe, el número de hogares encabezados por mujeres llega al 50%. Que frecuentemente estas mujeres son las más pobres y las que soportan mayores cargas, por las múltiples funciones que deben cumplir. Que se subvalora el trabajo doméstico y el trabajo en la comunidad y que la mayor parte de éstos son realizados por mujeres. Que en 1993 se calculó que además de la producción mundial registrada por valor de 23 billones de dólares, el trabajo doméstico y comunitario generó otros 16 billones de dólares y las mujeres aportaron 11 billones de dólares a este producto invisible. Que las mujeres constituyen una fuerza de trabajo paralela a la del hombre e intangible, sin cuya contribución se desplomarían las economías de comunidades y países. Que a pesar de los logros en materia legislativa y protección de derechos, las mujeres siguen siendo discriminadas en la fuerza laboral en todos los países del mundo. Que si se cuantificara el trabajo doméstico, este representaría hasta un 40% del producto nacional bruto de las sociedades industrializadas. Que los valores culturales determinan que la mayoría de las mujeres cuya descripción de funciones se define como de ama de casa o madre, no se consideren a sí mismas económicamente activas. Que es indispensable que se incluya el trabajo remunerado y el no

remunerado de la mujer en las cuentas nacionales y en las estadísticas económicas, para que las mismas mujeres valoren sus múltiples actividades. Que al igual que el trabajo doméstico, gran parte del trabajo agrícola de la mujer, no se contabiliza dentro de estadísticas, debido a que no se le remunera o a que la tradición no permite que se pida a la mujer que participe en la economía. Que la distribución de las tierras en los planes de reforma agraria se hacen principalmente en favor de los hombres que son jefes de familia y que el acceso desigual a la tierra es generalizado a nivel mundial. Que en el sector estructurado, pese a la legislación las mujeres casi siempre ganan menos que los hombres, por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Que el empleo de las mujeres tiende a agruparse en puestos de los llamados femeninos administrativos y en empleos de servicio de baja remuneración. Que las mujeres han sido ocupadas en ciertas industrias en base al supuesto de que constituyen una fuerza de trabajo más dócil y disciplinada. Que a menudo interrumpen su vida profesional para cuidar y educar a sus hijos, que cumplen semanas de trabajo más cortas, se orientan hacia determinados oficios llamados femeninos, tienen menos antigüedad que los trabajadores y menos calificaciones. Y que según datos del INEGI las mujeres trabajan mas horas que los hombres en todas las edades a partir de los doce años.

Vigésima Tercera.- Que en cuanto a la protección social, es necesario incorporar la visión de género porque las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a pensiones, por su contratación a tiempo parcial. Que los programas de ajuste estructural les han impuesto una carga exagerada y que además en América Latina nunca existió un estado benefactor, sus esquemas han sido de Seguro Social y sus métodos de financiamiento no están vinculados con instrumentos fiscales.

Vigésima Cuarta.- Que Suecia es uno de los países que cuentan con mejores disposiciones en relación con la licencia de maternidad, que asciende a nueve meses, con el 90% del salario de la madre, protección de su antigüedad en el empleo y garantía de volver a ocupar su puesto. Que también existe en ese país el Ombudsman para la Igualdad de Sexo, para asegurar el cumplimiento de la Ley para la Igualdad de Sexo en las Relaciones Laborales y que una figura similar creada por el Congreso debería implementarse en nuestro país.

Vigésima Quinta.- Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ha sido ratificado por veinte países y que la ley prevé licencia parental en: Austria, Australia, Canadá, Israel, Japón, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España,

Suecia y los Estados Unidos. Que es necesario que México lo ratifique.

Vigésima Sexta.- Que las mujeres que participan activamente en los sindicatos, suelen asumir una triple carga. Que la negociación colectiva y las estrategias sindicales son factores importantes para favorecer la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras, y que son las propias mujeres, las que a través de su participación y liderazgo, podrán lograr que los sindicatos asuman plenamente el tema de la igualdad de oportunidades y de trato, como asunto prioritario. Que las demandas que los sindicatos pueden negociar con los patrones son por ejemplo: mayor flexibilidad para tener en cuenta las demandas familiares y alentar la igualdad de responsabilidades familiares en la pareja, dando derecho al hombre de obtener licencia parental o para atender a algún familiar incapacitado; establecimiento de disposiciones sobre cuidados infantiles; igualdad de remuneración; apoyo a los padres; eliminación de segregación laboral en razón de sexo; programas de acción afirmativa para que las mujeres ocupen puestos especializados; licencias de educación y sindicales; implementación de políticas para la eliminación de acoso y discriminación sexual; aprovechamiento y reconocimiento de las experiencias distintas de las mujeres; concesión de licencias familiares, etc.

Vigésima Séptima.- Que los caminos para la reivindicación de los derechos de las trabajadoras son: la educación; la capacitación para el trabajo, que debe ser negociada por los sindicatos en horas correspondientes a las jornadas de trabajo, porque a las mujeres no les queda tiempo, después de la misma, por tener que atender los trabajos domésticos.

Vigésima Octava.- Que en los últimos años nuestro país ha experimentado profundos cambios en los papeles que socialmente desempeñaban hombres y mujeres, la creciente incorporación femenina al mundo del trabajo remunerado es prueba de ello. En 1995, las mujeres económicamente activas rebasaron los 11.4 millones. La tasa de participación económica femenina pasó de 17.6% en 1970, a alrededor de 35% en 1995.

Vigésima Novena.- Que en número de guarderías que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado resultan insuficientes para los hijos de trabajadoras y trabajadores.

Trigésima.- Que se ha creado en la frontera norte un gran número de empleos descalificado, con bajos salarios y con una seguridad social precaria. En 1996, había más de 3,403 empresas maquiladoras, en

la que trabajaban 881, 613 personas, de las cuales 528, 967 eran mujeres. Que muchas de esas mujeres son obligadas a hacerse exámenes ginecológicos para saber si están o no embarazadas y en algunas ocasiones si el examen es positivo se les despide, en contravención de la fracción V del artículo 123 constitucional o en otros casos no se les contrata, por lo que *debe legislarse pronto* para prohibir a los patrones que exijan a las solicitantes de empleo, someterse a este tipo de exámenes.

Trigésima Primera.- Que la educación de la mujer constituye un factor estratégico para fortalecer su autoestima, fomentar la superación personal e incidir en el incremento de la productividad. Que se ha avanzado notablemente en el acceso de la mujer en la educación. Que las niñas desertan menos y obtienen mejores calificaciones que los niños. Que en el concurso de ingreso a la educación media superior de la zona Metropolitana de la Ciudad de México de 1997, 93,033 mujeres es decir el 50.06% obtuvieron un lugar y en cuanto a hombres 92, 802, es decir el 49.94% lograron su ingreso a este ciclo. Que las mujeres predominan en las áreas de humanidades, ciencias de la salud, sociales y administrativas, mientras su presencia es débil en las ingenierías, tecnológicas y agropecuarias.

Trigésima Segunda.- Que en su estructura por género la demanda de

ingreso a la Universidad Nacional Autónoma de México, para estudios de licenciatura muestra una mayoría femenina desde 1991. Que la población universitaria se ha feminizado. Que las demandantes femeninas manifiestan mejores condiciones académicas de ingreso, porque el concurso de selección, así como el pase reglamentado, no discriminan a los demandantes por género. Que en el caso de las Ciencias Sociales la demanda supera permanentemente la correspondiente al total de la Universidad. Que las Ciencias Biológicas presentan la mayor participación femenina por áreas en la Universidad. Su presencia relativa supera siempre a la masculina. Que en el caso de las Ciencias Físico Matemáticas, se observa la menor participación femenina en todas las áreas. Que el área de las Humanidades y las Artes muestra una estructura similar al caso de Ciencias Biológicas, es decir que solo en el caso de las Ciencias Físico Matemáticas solicitaron ingreso y fueron aceptados más hombres que mujeres. Que la demanda de ingreso femenino a las licenciaturas en la UNAM en 1995, fue de 64,310, y constituyó el 52.04% de la demanda total, que en el caso de los hombres fue de 59,270, mientras que las personas aceptadas por la UNAM a nivel licenciatura fueron 16,966 mujeres y 16,051 hombres

Trigésima Tercera.- Que los partidos políticos pueden promover la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres, con lo

que se da el nombre de acciones afirmativas como el Partido de la Revolución Democrática, que estipula en sus reglamentos que ningún género debe estar sobre representado más de 70%. Que también este Partido ha elaborado un importante documento titulado "Compromisos del PRD con Mujeres", *20 Puntos hacia la Igualdad*. Que la legislatura LVI tuvo una representación de 12% de mujeres y que la actual aumentó a un 17%.

Trigésima Cuarta.- Que es necesario legislar tomando en cuenta el principio de acción afirmativa, que es un mecanismo compensatorio e introducir en los contratos colectivos este principio.

Trigésima Quinta.- Que el propósito de este trabajo es el de buscar opciones para lograr la igualdad de derechos para hombres y mujeres.

Trigésima Sexta.- Que aún cuando en la oferta de trabajo que analizamos en base a una muestra representativa, existe una discriminación en contra de la mujer de un 5.7%, es cuando examinamos los requisitos físicos que les solicitan a las mujeres para contratarlas donde encontramos una verdadera y manifiesta discriminación.

**Apéndice: I. Convenios y Recomendación de la Organización
Internacional del Trabajo**

**1.1. Convenio Número 111, Relativo a la Discriminación en
Materia de Empleo y Ocupación.**

Preámbulo.- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio,

sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Texto

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier exclusión, distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismo apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las

condiciones de trabajo.

Artículo 2.

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3.

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor, se obliga por medio de métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleados y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos

sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación, que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio, las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4.

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente, conforme a la práctica nacional.

Artículo 5.

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones

existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6.

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 7.

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8.

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya

registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años, mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo

período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de

la Oficina Internacional del Trabajo, presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación de los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

1.2. Convenio Número 156.- Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares. (1981)

Artículo 1.

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades familiares hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar , participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplican también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio , las expresiones "hijos a su cargo" y "otros miembros de la familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén" se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. A los trabajadores y a las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares"

Artículo 2.

El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3.

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término "discriminación" significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958.

Artículo 4.

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras , deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a ejercer libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5.

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales y regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6.

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público , del

principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7.

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8.

La responsabilidad familiar no debe constituir por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9.

Las disposiciones de este Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10.

1.- Las condiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapa, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2.- Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo número 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a que disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para tal efecto, a disposición del presente Convenio.

1.3. Recomendación Número 165, sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce "que a todos los seres humanos, sin distinción de raza credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades".

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo,

especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración , 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace diferencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo décimo cuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen "Que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad, y en la familia";

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta

en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar las condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades con familiares, cuestión que constituye el orden quinto de la orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan el carácter de una recomendación,

adopta la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

I. Definición, Campo y Medios de Aplicación.

1.1) La presente Recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2) Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar o progresar en ella.

3) A los fines de la presente Recomendación, las expresiones "hijos a su cargo" y "otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén" se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el párrafo 3.

4) Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores, se designarán en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones naturales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos deberían aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 1.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a las prácticas nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

II. Políticas Nacionales.

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con

responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o en las responsabilidades familiares.

8. 1) A los fines de los párrafos 6 y 7 de la presente Recomendación, el término "discriminación" significa la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

2) Las medidas especiales cuyo objeto sea lograr una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras durante un período transitorio no deberían considerarse discriminatorias.

9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades

nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;
- c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, público o privados, que respondan a sus necesidades.

10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación, una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

- a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones

objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces ;

b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

III. Formación y Empleo

12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

13. De conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.

14. En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, deberían disponerse de los servicios

necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una información apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores, en lo que atañe a la preparación y al acceso del empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares, no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar el empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

IV. Condiciones de Empleo.

17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos

de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones,

habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

19. Siempre que sea posible y apropiado deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.

20. Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

21. 1) Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo.

2) En la medida de lo posible, las condiciones de empleo - incluida la protección de la seguridad social- de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional.

22. 1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia(parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

23. 1) Un trabajador -hombre o mujer- con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo, debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

2) Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de la familia directa que necesite su cuidado o sostén.

3) La duración y las condiciones del permiso a que se hace referencia en los párrafos 1) y 2) anteriores deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

V. Servicios y Medios de Asistencia a la Infancia y de Ayuda Familiar.

24. Con el fin de determinar la amplitud y el carácter de los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a atender sus responsabilidades familiares y profesionales, las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas -y en especial, de las organizaciones

de empleadores y de trabajadores-, y con arreglo a los recursos de que dispongan para reunir datos, deberían tomar las medidas necesarias y oportunas para:

- a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleados o en busca de empleo, así como sobre el número y edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia;
- b) determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

25. Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consideración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales, las autoridades competentes deberían especialmente:

- a) alentar y facilitar particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar;
- b) organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de

servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

26. 1) Los servicios y medios de ayuda a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.

2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.

3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

VI. Seguridad Social.

27. Debería poderse acordar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones

de seguridad social, una desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

28. Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad social de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

30. 1) Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho trabajador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

2) En particular, cuando el empleo ofrecido entrañe la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

31. Al aplicar los párrafos 27 a 30 de la presente Recomendación, Todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada debería poder tener en cuenta los recursos disponibles a nivel nacional y las posibilidades del sistema de seguridad social en el país.

VIII. Ayuda en el Desempeño de Responsabilidades Familiares.

32. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

33. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

34. Puesto que muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general pueden repercutir

favorablemente en la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores, servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas.

VIII. Efectos sobre Recomendaciones Existentes.

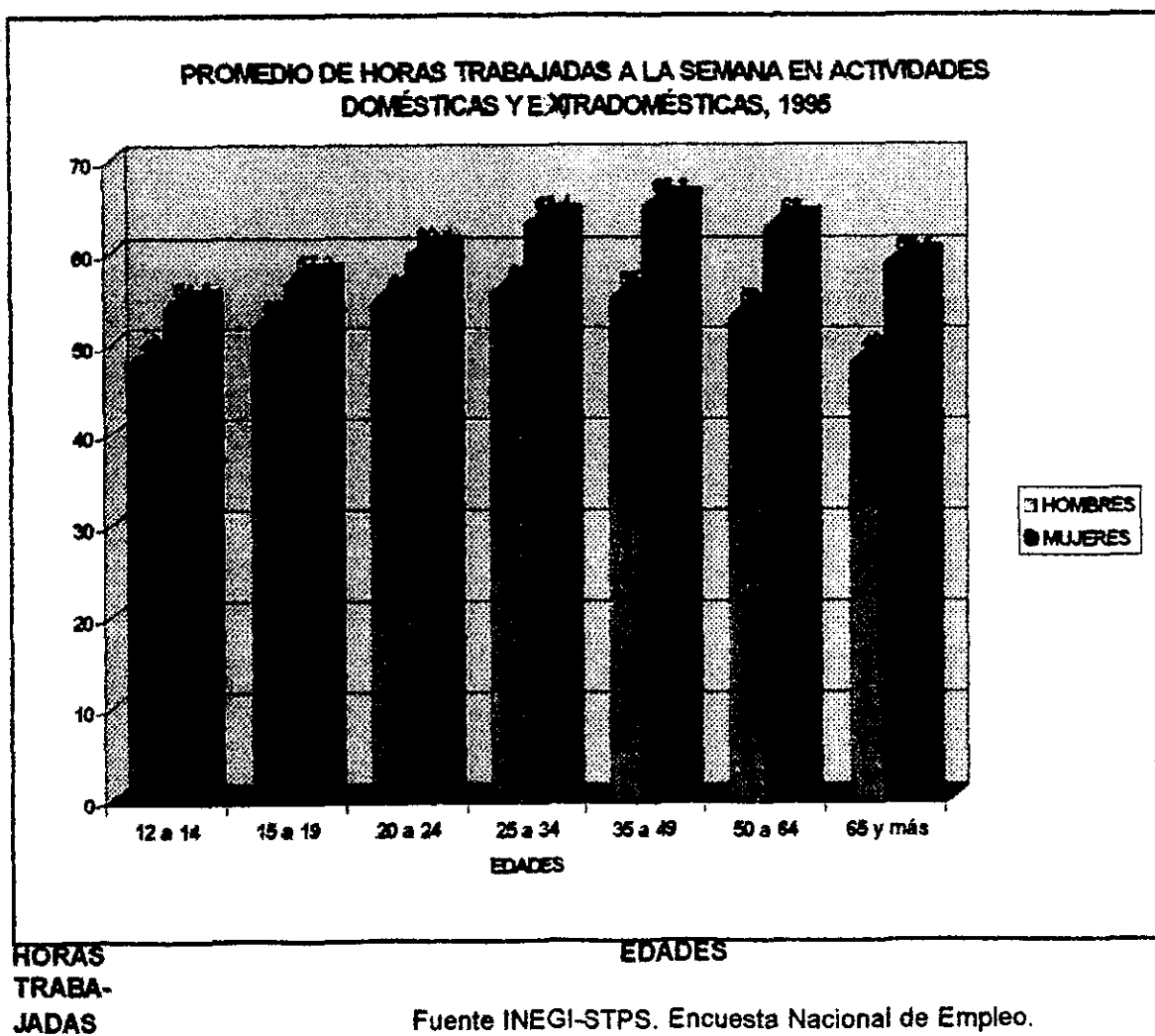
35. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

APENDICE

II. CUADROS Y GRAFICAS

2.1. Sobre Trabajo de Mujeres

Promedio de Horas Trabajadas a la Semana por Mujeres y Hombres en Actividades Domésticas y Extradomésticas por Edades 1995.



Distribución porcentual de la población ocupada por sector de actividad económica y sexo, 1995

Sector de actividad económica	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Total	22 687 783	100.0	10 738 928	100.0
Actividades agropecuarias	7 117 650	31.4	1 179 129	11.0
Industria extractiva de la transformación y electricidad	3 778 934	16.7	1 565 812	14.5
Construcción	1 728 014	7.6	49 686	0.5
Comercio	3 168 831	14.0	3 059 050	28.5
Comunicaciones y transportes	1 324 367	5.8	124 050	1.2
Servicios	4 674 526	20.6	4 384 003	40.8
Administración pública y defensa	895 461	3.9	377 196	3.5

Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 1995

Porcentaje de la población ocupada por posición en el trabajo y sexo, 1995

Sector de actividad económica	Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%
Total	23 026 756	100.0	10 854 312	100.0
Empleadores	1 308 914	5.7	153 700	1.4
Trabajadores por su cuenta	6 159 966	26.8	2 422 825	22.3
Trabajadores asalariados	11 380 453	49.3	5 890 780	54.3
Trabajadores a destajo	1 745 806	7.6	400 449	3.7
Trabajadores sin pago	2 428 582	10.5	1 980 582	18.2
Otros trabajadores	23 035	0.1	5 976	0.1

Fuente INEGI-STPS. Encuesta nacional de Empleo

Horas promedio trabajadas tanto en el trabajo extradoméstico como doméstico por sexo y edad, a la semana. 1995

Grupos de edad	Hombres		Mujeres	
	Extradoméstico	Doméstico	Extradoméstico	Doméstico
Total	39.9	11.9	33.7	28.4
12-14	36.3	12.0	31.5	22.9
15-19	40.7	11.6	37.2	20.0
20-24	44.1	11.1	37.6	22.5
25-34	44.6	11.4	35.0	28.4
35-49	43.8	11.5	34.3	31.6
50-64	41.1	12.2	31.4	28.6
65 y más	34.5	13.9	30.5	28.6

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 1995.

Población de doce años y más por condición de actividad y tipo de actividades que realiza según sexo

Condición de actividad y tipo de actividades realizadas	Total	Hombres	Mujeres
Población de 12 años y más	63 982 096	30 840 071	33 142 025
Población económicamente activa	35 558 484	24 127 000	11 431 484
Trabajan	15 914 733	15 061 181	853 552
Trabajan y estudian	1 154 167	928 754	225 413
Trabajan y quehaceres domésticos	17 141 043	7 423 134	9 717 909
Trabajan, estudian y quehaceres domésticos	1 348 541	713 931	634 610
Población no económicamente activa	28 423 612	6 713 071	21 710 541
Estudian	3 089 234	1 951 331	1 137 903
Quehaceres domésticos	17 413 387	1 153 163	16 260 224
Estudian y quehaceres domésticos	6 342 626	2 373 043	3 969 583
Otras actividades	1 578 365	1 235 534	342 831

FUENTE: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 1995.

2.1. Demanda y Oferta a las Licenciaturas de la UNAM por Género

Demanda total de Ingreso a las Licenciaturas de la UNAM, 1985-1995.
por Género y Estructura Porcentual

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	37 542	56.89	28 451	43.11
1986	36 151	57.13	27 131	42.87
1987	32 242	55.91	25 422	44.09
1988	32 240	54.36	27 069	45.64
1989	32 940	52.78	29 471	47.22
1990	30 880	51.83	28 700	48.17
1991	27 711	49.83	27 904	50.17
1992	31 495	50.11	31 362	49.89
1993	42 256	49.71	42 757	50.29
1994	47 974	47.96	52 048	52.04
1995	59 270	47.96	64 310	52.04

Fuente: DGAE, UNAM. (Blanco, José, Rangel, José, *Las Generaciones Cambian*, Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales, 1996)

**Oferta total de ingreso a las Licenciaturas de la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	18 976	57.83	13 839	42.17
1986	18 300	56.73	13 957	43.27
1987	16 646	55.25	13 484	44.75
1988	17 721	53.95	15 124	46.05
1989	17 152	51.90	15 894	48.10
1990	16 285	50.95	15 677	49.05
1991	15 507	48.62	16 389	51.38
1992	15 947	49.15	16 498	50.85
1993	16 916	48.98	17 624	51.02
1994	16 814	49.14	17 405	50.86
1995	16 051	48.61	16 966	51.39

Fuente: DGAE, UNAM. (Blanco, José, Rangel, José, *Las Generaciones Cambian*, Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales, 1996)

**Demanda de ingreso a Ciencias Sociales en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	17 282	53.11	15 260	46.89
1986	16 667	52.74	14 938	47.26
1987	14 924	50.82	14 443	49.18
1988	15 311	49.43	15 661	50.57
1989	16 121	48.06	17 423	51.94
1990	15 233	47.26	17 000	52.74
1991	13 444	45.17	16 316	54.83
1992	15 668	45.94	18 434	54.06
1993	20 716	45.16	25 155	54.84
1994	23 895	43.08	31 568	56.92
1995	30 054	43.52	39 006	56.48

**Oferta de ingreso a Ciencias Sociales en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	8 095	54.11	6 866	45.89
1986	8 252	53.08	7 294	46.92
1987	7 229	49.97	7 239	50.03
1988	7 774	48.95	8 106	51.05
1989	7 528	46.52	8 655	53.48
1990	7 213	45.62	8 597	54.38
1991	6 827	43.37	8 916	56.63
1992	6 538	42.84	8 724	57.16
1993	6 771	43.10	8 940	56.90
1994	6 459	42.13	8 886	57.87
1995	6 058	40.80	8 789	59.20

Fuente: DGAE, UNAM. (Blanco, José, Rangel, José, *Las Generaciones Cambian*, Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales, 1996)

**Demanda de ingreso a Ciencias Biológicas en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	5 874	49.09	6 091	50.91
1986	5 082	48.81	5 329	51.19
1987	4 223	46.79	4 802	53.21
1988	4 007	45.15	4 868	54.85
1989	3 954	44.35	4 962	55.65
1990	4 094	42.95	5 438	57.05
1991	3 884	41.02	5 585	58.98
1992	4 433	41.15	6 340	58.85
1993	6 017	41.50	8 483	58.50
1994	6 716	40.28	9 958	59.72
1995	8 367	40.45	12 318	59.55

**Oferta de ingreso a Ciencias Biológicas en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	3 286	49.65	3 332	50.35
1986	2 836	47.59	3 123	52.41
1987	2 372	45.97	2 788	54.03
1988	2 489	43.94	3 176	56.06
1989	2 374	42.20	3 252	57.80
1990	2 246	41.40	3 179	58.60
1991	2 366	40.07	3 539	59.93
1992	2 495	40.48	3 669	59.52
1993	2 704	40.26	4 013	59.74
1994	2 659	39.28	4 111	60.72
1995	2 688	40.02	4 028	59.98

Fuente: DGAE, UNAM. (Blanco, José, Rangel, José, *Las Generaciones Cambian*, Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales, 1996)

**Demanda de ingreso a Ciencias Físico Matemáticas en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	10 644	80.86	2 519	19.14
1986	10 622	81.18	2 463	18.82
1987	9 666	81.18	2 241	18.82
1988	9 432	79.18	2 480	20.82
1989	9 088	77.69	2 610	22.31
1990	7 854	78.45	2 157	21.55
1991	7 032	76.89	2 113	23.11
1992	7 541	77.37	2 206	22.63
1993	10 254	76.90	3 081	23.10
1994	11 116	75.68	3 572	24.32
1995	13 044	76.30	4 051	23.70

**Oferta de ingreso a Ciencias Físico Matemáticas en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	5 319	80.49	1 289	19.51
1986	5 104	80.91	1 204	19.09
1987	4 933	80.50	1 195	19.50
1988	5 076	79.05	1 345	20.95
1989	5 086	77.67	1 482	22.33
1990	4 701	76.80	1 420	23.20
1991	4 319	76.19	1 350	23.81
1992	4 704	76.41	1 452	23.59
1993	5 174	76.31	1 606	23.69
1994	5 168	76.19	1 615	23.81
1995	4 947	76.65	1 507	23.35

Fuente: DGAE, UNAM. (Blanco, José, Rangel, José, *Las Generaciones Cambian*, Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales, 1996)

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

**Demanda de ingreso a Humanidades y Artes en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	3 742	44.96	4 581	56.04
1986	3 780	46.20	4 401	53.80
1987	3 429	46.56	3 936	53.44
1988	3 490	46.23	4 060	53.77
1989	3 777	45.77	4 476	54.23
1990	3 699	47.40	4 105	52.60
1991	3 351	46.28	3 890	53.72
1992	3 853	46.79	4 382	53.21
1993	5 269	46.60	6 038	53.40
1994	6 247	47.34	6 950	52.66
1995	7 805	46.62	8 935	53.38

**Oferta de ingreso a Humanidades y Artes en la UNAM, 1985-1995
por Género y Estructura Porcentual**

Años	G é n e r o			
	Masculino		Femenino	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1985	2 276	49.18	2 352	50.82
1986	2 108	47.43	2 336	52.57
1987	2 112	48.29	2 262	51.71
1988	2 382	48.82	2 497	51.18
1989	2 164	46.15	2 525	53.85
1990	2 125	46.14	2 481	53.86
1991	1 995	43.57	2 584	56.43
1992	2 210	45.45	2 653	54.55
1993	2 267	42.52	3 065	57.48
1994	2 518	47.41	2 793	52.59
1995	2 358	47.16	2 642	52.84

Fuente: DGAE, UNAM. (Blanco, José, Rangel, José, *Las Generaciones Cambian*, Consejo Académico del Área de Ciencias Sociales, 1996)

2.3. Porcentaje de Oferta de Empleo para Hombres y Mujeres de enero a agosto de 1997 de acuerdo a los anuncios publicados en la Sección del "Aviso Oportuno" del Periódico *El Universal*.

Mes	Oferta Total	Oferta Hombres	% Hombres	Oferta Mujeres	% Mujeres
enero	10,444	10,444	41.7	14,597	58.2
febrero	23,278	12,178	52.3	11,100	47.6
marzo	30,170	15,946	52.8	14,224	47.1
abril	35,400	20,631	58.2	14,769	41.7
mayo	32,629	17,810	54.5	14,819	45.4
junio	40,869	24,030	58.7	16,839	41.2
julio	40,688	29,690	55.0	19,998	45.0
agosto	36,260	17,970	49.5	18,290	50.4
Total	264,335	139,699	52.8	124,636	47.1

Características que se Solicitan en las Ofertas de Trabajo para Mujeres en la encuesta llevada a cabo en la sección del "Aviso Oportuno" del *Universal*.

- atractivas,
- menores de 30 años,
- altas,
- solteras,
- bonitas,
- talla de 5 a 7,
- excelente figura,
- experiencia, etc.

- guapas,
- ojos claros,
- rubias,
- excelente presentación,
- facilidad de palabra,
- grado escolar,
- dominio del inglés,

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Cuevas, Magdalena, *El Defensor del Ciudadano (Ombudsman)*, Universidad Nacional Autónoma de México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991. p.p. 404.

Alonso García, Manuel, *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, Bosch, España, 1958.

Amorós, Celia, *Feminismo, Igualdad y Diferencia*, México, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, 125 p.p.

Araiza, Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Tomo I, México, Casa del Obrero Mundial, 1975, 309 p.p.

Artous, Antoine, *Los Orígenes de la Opresión de la Mujer*, Barcelona, Segunda Edición, 1979, 143 p.p.

Arizpe, Lourdes, *La Mujer en el Desarrollo de México y de América Latina*, México, Centro de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, 1989, 271 p.p.

Bascuñón Valdés, Aníbal, *Manual de Técnica de la Investigación Jurídica*, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 4a. Edición, 1971, 265 p.p.

Beauvoir, Simone de, *La Fuerza de las Cosas*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1a. Edición francés, 1964, 4a. Edición Español 1971, 762 p.p.

Beauvoir, Simone de, *El Segundo Sexo*, Buenos Aires, Siglo Veinte, Tomo I, 319 p.p.,

Beauvoir, Simone de, *El Segundo Sexo*, Buenos Aires, Siglo Veinte, Tomo II, 519 p.p.

Beveridge, Williams H., *La Ocupación Plena sus Requisitos y Consecuencias*, México, Fondo de Cultura Económica, Primera Edición Inglesa 1944, Primera Edición en Español 1947, 538 p.p.

Bensadon, Ney, *Les Droits de la Femme, des Origenes o Nours o nos Jours*, París, Press Universitaires de France, 1980, Traducción Juan José Utrilla, 1a. Ed. 1988, Fondo de Cultura Económica, 157 p.p.

Bensusan Areous, Graciela Irma, *La Adquisición de la Fuerza de Trabajo Asalariado y su Expresión Jurídica*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, 1982, 148 p.p.

Blanco, José, *Educación, Política y Economía*, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1996, 293 p.p.

Blanco, José y José Rangel, *Las Generaciones Cambian*, México, Consejo Académico de las Ciencias Sociales, UNAM, 1996, 329 p.p.

Buen Lozano, Néstor de, "Clases de Contratos de Trabajo", *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, p.p. 315-328.

Buen Lozano, Néstor De, *Derecho del Trabajo*, Tomos I y II, México, Porrúa, 1992, 643 y 921 p.p..

Buen Lozano, Néstor De, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa, 1990, 640 p.p.

Buen Lozano, Néstor De y Emilio Morgado Valenzuela (Coordinadores), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, 881 p.p.

Buen Lozano, Néstor De, *Jornadas de Trabajo y Descansos*

Remunerados, Editorial Porrúa, México, 1993.

Buen Lozano, Néstor de, *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, Editorial Porrúa, México, 1986.

Cabanellas, Guillermo, *Derecho Sindical Corporativo*, Buenos Aires, Editorial Atalaya, 1946, 534 p.p.

Carrillo, Jorge y Alberto Hernández, *Mujeres Fronterizas en la Industria Maquiladora*, México, S.E.P., 1985, 216 p.p.

Castán Tobeñas, José, *Los Derechos del Hombre*, Cuarta Edición, Reus S.A., España, 1993.

Castorena, J. Jesús, *Manual del Derecho Obrero*, México, 1a. Edición 1932, 6a. Edición 1984, 317 p.p.

Castelán, Ivonne, *La Familia*, París, Presses Universitaires de France, 1982, Traducción Hugo Martínez Moctezuma, Fondo de Cultura Económica, 160 p.p.

CONAPO., *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Alcances y Resultados*, México, D.

F., octubre 1995, 38 p.p.

Cordera, Rolando, Carlos Tello, *México: la Disputa por la Nación*, México Siglo Veintiuno, Quinta Edición, 1984.

Córdova, Arnaldo, *Sociedad y Estado en el Mundo Moderno*, México, Grijalbo, 1976, 317 p.p.

Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas Provisionales*, Sexagésima Séptima Reunión, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1981, p.p. 28/1-28/40.

Conferencia Internacional del Trabajo, 80a. Reunión, *Trabajadores con Responsabilidades Familiares*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1993, 129 p.p.

Congreso del Trabajo, *Participación de la Mujer en la Vida Económica del País*, México, Congreso del Trabajo, 1975, 51 p.p.

Cueva, Mario De la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomos I y II, México, Porrúa, 1964, 910 y 940 p.p.

Cueva, Mario De la, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomos I y II,

México, Porrúa, 1979, 647 y 682 p.p.

Chávez Asencio, Manuel, *Familia en el Derecho Realidades Jurídicas Conyugales*, Editorial Porrúa, México, 1990.

Chomsky, Noam, *Lo que Realmente Quiere el Tío Sam*, México, Siglo Veintiuno Editores, 1994, 136 p.p.

Chomsky, Noam, *Los Vencedores*, México, Joaquín Mortiz, 1a. Ed. 1996, 177 p.p.

Chomsky, Noam, *Secretos, Mentiras y Democracia*, México, Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C. V., 1997, 150 p.p.

Dieterich, Heins Steffan, *Nueva Guía para la Investigación Científica*, México, Editorial Planeta, Colección Ariel, 1996, 236 p.p.

Driscoll de Alvarado, Bárbara y otros, *El Tratado de Libre Comercio*, México, Centro de Investigaciones sobre Estados Unidos de América, UNAM, 1992, 283 p.p.

Dunayevskaya, Raya, *Rosa Luxemburgo, la Liberación Femenina y la Filosofía Marxista de la Revolución*, México, Fondo de Cultura

Económica, la. Edición en Inglés 1981, 1a. Edición en Español 1985, 429 p.p.

Eiseinstein, Zilla R., *The Femaly Body and the Law*, Berkeley, California, 1988, 235 p.p.

Farley, Lin, *Sexual Shakedown: the Sexual Harassment of Women on the Job*, New York, McGraw-Hill, 1978, 228 p.p.

Galeana, Patricia y otros, *La Condición de la Mujer Mexicana*, Tomo I, Puebla, UNAM y Gobierno del Estado de Puebla, 1992, 387 p.p.

Galeana de Valadez, Patricia y otros, *Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional*, México, Dirección General de Intercambio Académico, UNAM, 1989, 587 p.p.

Gandy, Ross, *Introducción a la Sociología Marxista*, México, Editorial Era, 1978, 5a. reimpresión, 1989, 319 p.p.

García, Ana Lidia, *Problemas Metodológicos de la Historia de las Mujeres: La Historiografía Dedicada al Siglo XIX Mexicano*, México, UNAM, Coordinación de Humanidades, Programa Universitario de Estudios de Género, 1994, 20 p.p.

García Guzmán, Brígida y de Oliveira Orlandina, *Trabajo Femenino y Vida Familiar en México*, México, El Colegio de México, 1994, 301 p.p.

Geraldo Angel, Jaime, *Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica*, Colombia, Editorial Temis, 1980, 25 p.p.

Glezerman V., Smenov, *Clases y Lucha de Clases*, México, Colección 70, 1968, p.p. 157.

González, Soledad, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo, Compiladoras, *Mujeres Migración y Maquila en la Frontera Norte*, México, El Colegio de la Frontera norte y el Colegio de la Frontera, 1995, 270 p.p.

González Marín, María Luisa, *Metodología para los Estudios de Género*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996, 249 p. p.

Halimi, Gisele, *La Causa de las Mujeres*, México, Serie Popular Era, 1a. Edición francés 1973, 1a. Edición español 1976, 192 p.p.

Hernández Cortés, Guadalupe y otros, *Educación y Género*, México,

UNAM, 1991, 82 p.p..

Hierro, Graciela, *Etica y Feminismo*, México, UNAM, 1990, 138 p.p.

Hierro, Graciela, *La Naturaleza Femenina*, México, UNAM, 1985, 167 p.p.

Hochman Elena y Maritza Montero, *Técnicas de Investigación Documental*, México, 1983, Editorial Trillas, 88 p.p.

Hoff, Joan, *Law, Gender, and Injustice: a Legal History of U.S. Women*, 1991, 525 p.p.

Ibarruri, Dolores, *En la Lucha*, Moscú, 1968, Editorial Progreso, 368 p.p.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Encuesta Nacional de Empleo*, México, 1995

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, *Mujeres y Hombres en México*, 1995.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática,

"Indicadores de Empleo y Desempleo", *Estadísticas Económicas*, México, abril 1996, p.p.261.

Julef, Michelet, Paris, Flamarión, 1981, Traducción Estela Mostrangelo, 1a. Edición 1985, 1a. Reimpresión 1992, 327 p.p.

Lagarde, Marcela, *Los Cautiverios de las Mujeres: Madresposas, Monjas, Putas, Presas y Locas*, México, UNAM, 1993, 878 p.p.

Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, México, Porrúa, 1991.

Lastra Lastra, José Manuel, "La Jornada de Trabajo", *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas., UNAM, 1997, 421-432.

Laurat, Lucien, *La Acumulación del Capital según Rosa Luxemburgo*, Buenos Aires, Editorial Jorge Alvarez, 1969, 200 p.p.

Lenin, Vladimir Ilich, *La Emancipación de la Mujer*, La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1977, 113 p.p

Lóizaga de la Cueva, Octavio, *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo*, México, UAM., 1992, 135 p.p.

López Aparicio, Alfonso, *El Movimiento Obrero en México*, México, Editorial Jus, Segunda Edición 1958, 280 p.p.

López Ruiz, Miguel, *Elementos Metodológicos y Ortográficos Básicos para el Proceso de Investigación*, México, UNAM., 1989, 103 p.p.

Luxemburgo, Rosa, *La Liberación Femenina y la Filosofía de la Revolución*, México, 1985, Fondo de Cultura Económica, 429 p.p.

Martínez Vivot, Julio J., *Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1981, 345 p.p.

Marx, Carlos y Federico Engels, *Clases y Lucha de Clases*, México, Colección 70, 1966, 157 p.p.

Marx, Carlos y Federico Engels, *Manifiesto del Partido Comunista*, China, 1975, Editorial del Pueblo, 90 p.p.

Marx, Carlos y Federico Engels, *Obras Escogidas*, México, Editorial Quinto Sol, 1985, T. I- 471, T. II- 413, T. III- 492 p.p.

Mattelart, Michele, *La Cultura de la Opresión Femenina*, México, Eras

Serie Popular, 1977, 207 p.p.

Medina Lozano, Luis, *Seminario de Titulación*, México, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, 1990, 54 p.p

Oficina Internacional del Trabajo, *Manual sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo*, Ginebra, 1984, p.p. 1-21.

Oficina Internacional del Trabajo, *Women Workers and Society: Internacional Perspectives*, Ginebra, 1976, 235 p.p.

Okin, Susan Moller, *Justice, Gender and the Family*, New York, Basic, 1989, 216 p.p.

Olivier, Christiane, *Los Hijos de Yocasta*, México, Fondo de Cultura Económica, 1a. Edición francés 1980, Edición español 1984, 254 p.p.

Organización de Naciones Unidas, *La Mujer, Retos hasta el Año 2000*, 1991, p.p. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 1996.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 156*, Ginebra,

Conferencia Internacional del Trabajo, 1981, 5 p.p.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenios de la OIT Ratificados por México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984, 360 p.p.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984*, 1985, 1766 p.p.

Organización Internacional del Trabajo, *El Empleo en el Mundo*, Ginebra, 1995, 223 p.p.

Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación 165*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 1981, 7 p.p.

Pascual Moncayo, Pablo y Trejo Delabre, Raúl, *Los Sindicatos Mexicanos*, México, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Instituto de Estudios para la Transición Democrática, 1993, 162 p.p.

Pardinas, Felipe, *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*, México, Siglo Veintiuno, 7a. Edición, 1972, 188

p.p.

Pérez Duarte y N., Alicia Elena, *Derecho de Familia*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM., 1990, 73 p.p.

Pérez Duarte y N., Alicia Elena, *El Aborto, una Lectura de Derecho Comparado*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1993, 152 p.p.

Podetti, Humberto A., *Los Riesgos Sociales, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social*, México, Instituto de investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1997, p.p. 647-656.

Ponce de León Armenta, Luis, *Metodología del Derecho*, México, Editorial Porrúa, 1996.

Poulantzas, Nicos, *Las Clases Sociales en el Capitalismo Actual*, 7a. Ed., México, Siglo Veintiuno, México, 1983, p.p. 312.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano*, México, 1995.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre*

Desarrollo Humano, México, 1996, 215 p.p.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano, México, 1997, 262 p.p.*

Roger Riviere, Juan, *Historia de los Movimientos Sociales*, Madrid, Porrúa, 1971, 448 p.p.

Rogers, Bárbara, *The Domestication of Women Discrimination in Developing Societes*, New York, St Martin's, 1980, 196 p.p.

Rojas Soriano, Raúl, *Método para la Investigación Social, una Proposición Dialéctica*, Décima segunda edición, México, Plaza y Valdés, 1992, 122 p.

Ramírez Bautista, Elia y Dávila Ibáñez, (compiladoras), *Trabajo Femenino y Crisis en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Depto de Producción Económica, 1990, 322 p.p.

Rosenblueth, Arturo, *El Método Científico*, Ediciones Científicas La Prensa Médica Mexicana, S.A. de C.V., Centro de Investigaciones y

de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, 1995, 94 p.p.

Ross, Gandy, *Introducción a la Sociología Histórica Marxista*, México, Ediciones Era, Quinta Edición 1989, 319 p.p.

Saint-León, E. Martín, *Historia de las Corporaciones de Oficio*, Argentina, Editorial Partenón, 1947, 590 p.p.

Sánchez Azcona, Jorge, *Normatividad Social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM., México, 1989, 119 p.p.

Santos Azuela, Héctor, *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1990.

Santos Azuela, Héctor, *Derecho Colectivo del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1993, 334 p.p.

Santos Azuela, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM., 1987, 318 p.p.

Santos Azuela, Héctor, *El sindicalismo en México*, México, Ediciones Porrúa, 1994.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La Mujer y el Trabajo en México*, México, 1986, 346 p.p.

Silva Herzog, "El Primer Congreso Feminista", *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, Tomo II, 7a. Reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 1973, p.p. 233 a 235 y 280 a 287.

Talavera, Fernando y Francisco Muñoz, *Mujer Obrera*, México, Facultad de Economía UNAM., 73 p.p.

Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Trillas, 1a. Edición 1986, 1a. Reimpresión 1991, 221 p.p.

Tuñón Pablos, Esperanza, *Mujeres que se Organizan*, México, Porrúa, 173 p.p.

Valdés, Echenique Teresa y Gomez Moraga Enrique, Coordinadores, *Mujeres Latinoamericanas en Cifras*, México, Instituto de la Mujer, Flacso, Santiago de Chile 1995, p.p. 34 a 55, 64, 65, 66, 83 a 111.

Vargas Valente, Virginia, *Los Intereses de las Mujeres y los Procesos*

de *Emancipación*, México. Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM, 18 p.p.

Villoro Toranzo, Miguel, *Metodología del Trabajo Jurídico*, México, Noriega Editores, 4a. Edición 1988, 25 p.p.

Waters, Mary-Alice, *Marxismo y Feminismo*, Barcelona, Primera Edición, 1977, México, 1a. Edición, 1989, Ediciones Fontanamar, p.p. 173.

Wilhelm, Water, *La Metodología Jurídica en el Siglo XIX*, Editorial de Derecho Privado Editoriales de Derecho Reunidos, 1980, 152 p.p.

Wilker, Jorge, *Como Elaborar una Tesis de Grado en Derecho*, México, Editorial Pac., 149 p.p.

Wilson Schaef, Anne, *La Mujer*, México, Editorial Pax México, 1a. Edición en inglés 1985, 1a. Reimpresión en español 1987, 203 p.p.

XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, *Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones*, VIII Tomo, México, Cámara de Diputados, 1967, p.p. 1176.

Zetkin, Clara, "De los Recuerdos sobre Lenin", *La Emancipación de la Mujer*, La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 1977, p.p.137-195

REVISTAS

Ahmed, Iflikhar, "La Tecnología y la Mujer Rural en el Tercer Mundo", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, julio-septiembre, 1973, p.p. 331-344.

Alonso Olea, Manuel, "El Trabajo de la Mujer en el Derecho Español", *Revista Lex*, España, Abril 1996, p.p. 5-9.

Anderson, Michelle J., "A License To Abuse: The Impact of Conditional Status on Female Immigrants", *The Yale Law Journal*, Vol. 102, Number 6, EEUU, april 1993, 1401-1430.

Araujo Castro, Nadya, "Reestructuracao Productiva e Relacoes Industrias: Desafios e Interpretacoes a Luz do Debate Norte-Americano Atual", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Año 2, No. 2, 1996, p.p. 163-180.

Azaola, Elena y Salomón Nahmad, "El Aborto en Zonas Rurales

Indígenas", *Revista Fem*, México, enero-marzo, 1977, p.p. 28-32.

Bach, Tracy L., "Gender Stereotyping in Employment Discrimination: finding a Balance of Evidence and Causation Under Title VII", *Minnesota Law Review*, Vol. 77, Number 5, Minneapolis, Minnesota, may 1993, p.p. 1251-1281.

Baez, Clara, "Mujer y Globalización en República Dominicana: ¿Maniqueísmo o Complejización?", *Revista Jurídica, Universidad de Puerto Rico*, Volumen 63, Número 3, 1994, p.p. 637-643.

Barbagelata, Héctor Hugo, "Los Convenios 100, 111 y 156 ratificados por la Ley No. 16.063 y la Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación", *Cuadernos: Curso Actualizado de Derecho Laboral*, Facultad de Derecho, Montevideo, 1994, p.p. 143-161.

Barbieri, Teresita, "Los Ámbitos de Acción de la Mujer", *Revista Mexicana de Sociología*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 1/90, p.p. 203-224.

Barbieri, Teresita, "Trabajo Doméstico en las Cuentas Nacionales", *Revista Fem*, México, 1995, p.p. 1-3.

Barnett, Rosalind C., "Home-to-Work Spillover Revisited: A Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 56, Number 3, Published by the National Council of Family Relations, august 1994.

Becerril Aguilera, y María de Jesús López Amador, "El Mercado de Trabajo Femenino: educación y capacitación", *Momento Económico*, No. 84, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, marzo, abril 1996, p.p. 13-19.

Begné, Patricia, "El Derecho a la Salud y el Aborto en el Sistema Legal Mexicano", *Revista Fem*, México, noviembre 1993, p.p. 12-14.

Bidegain, Greising, Ana María, "La Feminización de la Pobreza", *Revista Mujeres en Acción*, Chile, 1-9, p.p. 9.

Bouzas Ortiz, Alfonso (Coordinador), *Debate sobre la Ley Federal del Trabajo*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, STUNAM, 1a. Edición, 1989.

Bouzas Ortiz, Alfonso, (Coordinador), *Revista Trabajo*, Número 10, México, septiembre 1995.

Carnegie, Henry y John E. Means, "Igualdad de Oportunidades y Pluralidad Étnica en el Sistema Federal: la Experiencia de Canadá", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, mayo de 1967, p.p. 431-467.

CC.OO., Gaceta Sindical, "La Discriminación Sociolaboral de las Mujeres", *Información Sindical*, España, Internet: http://www.ccoo.es/pages/publica/periódica/gaceta/gas_153_3.htm, 9 de febrero de 1997, p.p. 5, 6, 7, 8, 9 y 10 p.p.

Cigarini, Lía, "Apasionadas por la Política, Indecisas para Actuar en la Vida Pública", *Revista El Viejo Topo*, Madrid, marzo de 1994, p.p. 36-38.

Comisión de las Comunidades Europeas, "Salud y Seguridad en el Trabajo en la comunidad Europea", *Documentos Europeos*, Marzo 1995,

Cooper, Jennifer A. e Hilda Rodríguez Loredó, "La Masculinización de la Industria Maquiladora", *Momento Económico*, No. 84, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, marzo, abril 1996, p.p.30-35.

Davies, Miranda, "Mujeres en Lucha", *Revista Contexto*, México, julio 1985, p.p. 52-55.

Delgado Ballesteros, Gabriela, "Formación, Educación y Capacitación en Ciencia y Tecnología para las Mujeres Mexicanas: Plataforma de Acción", *Momento Económico* No. 84. México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1996, p.p. 36-39.

Doan , Michael y Patricia A. Averí, "El Nuevo Papel de la Mujer en la Política", *Revista Contexto*, México, julio de 1985, p.p.46-47.

Douse, H. I., "La Discriminación contra los Trabajadores de Cierta Edad", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, abril de 1964, p.p. 404-425.

Espinoza Damián, Gisela, "Feminismo y Movimientos de Mujeres:Encuentros y Desencuentros", *El Cotidiano* No. 53,UAM, México, 1993.

Eubanks Hayden, Carol, "El Departamento de la Mujer (Zhenotdel) del Partido Bolchevique" *Revista Críticas de la Economía Política, Edición Latinoamericana*, No. 14/15 La Mujer: Trabajo y Política, México, Ediciones El Caballito, abril-junio 1980, p.p. 77-116.

Feliciano, Dinorah La Luz, "Mujeres Maltratadas: de Víctimas a Victimarias, Aspectos Sociales, Sicológicos y Jurídicos", *Revista Jurídica, Universidad de Puerto Rico*, Volumen 63, Número 3, 1994, p.p. 679-728.

Fernós, María Dolores, "La Mujer ante el Derecho", *Revista Jurídica Universidad de Puerto Rico*, Número Especial: El Derecho y la Mujer, Puerto Rico, Volumen 63, Número 3, p.p. 431-438.

Fernández Poncela, Anna M., "Las Latinoamericanas en el Período Perdido para el Desarrollo", *Revista Fem*, México, abril 1993, p.p. 5-8.

Fernández Poncela, Anna M., "Los Partidos, sus Documentos Básicos y lo que dicen sobre las Mujeres", *Revista Fem*, México, mayo 1997, p.p. 16 a 20.

García Guzmán, Brígida / de Oliveira, Orlandina, "Trabajo Femenino y Vida Familiar en México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México, Colegio de México, 1996, p.p. 218-222.

Gelber, Silvia M., "La Seguridad Social de las Mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 92, No. 6 Ginebra, diciembre 1975, p.p. 483-497.

González Arévalo, Ana Luisa y otros, "Entre la Destrucción Emerge la Reconstrucción de las Conciencias", *Problemas del Desarrollo*, No. 62-63, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, oct. Dic. 1985, p.p. 203-205

González Marín, María Luisa, "Mujer y Trabajo", *Momento Económico*, No. 84, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, marzo, abril 1996, p.p. 5-12.

González Roldós, Brenda, "Mujer Jefa de Familia y el P. de la C. Num. 77 de 1993: Consideraciones en Tomo a la Igualdad", *Revista Jurídica, Universidad de Puerto Rico*, Volumen 63, Número 3, 1994, p.p. 493-513.

Heinen, Jaqueline, "Las Luchas Femeninas por el Derecho al Trabajo", *Críticas de la Economía Política, Edición Latinoamericana*, México, Ediciones el Caballito S.A., abril-junio 1988, p.p. 147-167.

Hinojosa, Claudia y Adriana O. Ortega, "Una Cartografía del Patriarcado", *Revista Fem*, México. septiembre de 1987, p. 192.

Janjic, Marion, "Diversificar el Trabajo de las Mujeres: Condición Indispensable para una auténtica Igualdad de Oportunidades",

Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Volumen 100, No. 2, abril-junio, p.p. 163-179.

Jones, Kathleen B., "Hacia una Revisión de la Política", *Política y Cultura*, No. 1, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México, Otoño de 92, p.p. 272-298.

Kergoat, Daniela, "¿Obreros igual a Obreras?", *Críticas de la Economía Política*, Edición Latinoamericana, No. 14/15, La Mujer Trabajo y Política, México, Ediciones El Caballito, abril-junio 1988, p.p. 203-239.

Kollontai, Alejandra, "La Lucha de las Mujeres Obreras por sus Derechos", *Revista Críticas de la Economía Política*, Edición Latinoamericana, No. 14/15, México, abril-junio 1988, Ediciones El Caballito, p.p. 37-75.

Lamas, Martha, "El Feminismo Mexicano y la Lucha por Legalizar el Aborto", *Revista Política y Cultura*, No. 1, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, Otoño de 92, p.p. 9-22.

Lamas, Martha, "Lo que no se Tiene", *Debate Feminista*, México, marzo 1990, p.p. 230-235.

Landau, E. E., "Igualdad en el Empleo entre Hombres y Mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, abril-julio 1984, p.p. 221-238.

Lastra Lastra, José Manuel, "Principios para una Nueva Cultura ¿en el Viejo Mundo del Trabajo?", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Universidad Nacional Autónoma de México, Tomo XLVII, enero-abril de 1997, p.p. 93-109.

Leijón, Anna Grata, "Igualdad en el Empleo entre Hombres y Mujeres en el Mercado" *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 92, No. 23, Ginebra, agosto-septiembre 1973, p.p. 127-143.

Loutier, Bruno, "Forma de Producción Capitalista y Proceso de Trabajo Doméstico", *Revista Críticas de la Economía Política*, Edición Latinoamericana, No. 14/15, México, Ediciones El Caballito, abril - junio 1988, p.p. 169-202.

Louw, Carol, "What is Sexual Equality (With Particular Reference to Equality in the Workplace)?", *Revista Codicillvs*, Volumen XXXV No. 1, Faculty of Law, University of Sout Africa, May/ 1994, p.p. 19-27.

Maier, Elizabeth, "La Mujer Frente a los Derechos Humanos", *Revista*

Política y Cultura, No. 1, Unidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México, Otoño de 92, p.p. 35-47.

Macías V., María de la Luz, "Mujeres en la Industria Manufacturera en México", *El Cotidiano*, No. 53, UAM, México, marzo-abril 1993.

Markus, María, "La Posición de la mujer Trabajadora en el Socialismo Real: el caso de Hungría", *Revista Críticas de la Economía Política, Edición Latinoamericana*, No. 14/15, México, Ediciones El Caballito, abril-junio 1980, p.p. 283- 314.

Marroni de Velázquez, María Gloria, "La Feminización del Trabajo Agrícola", *Revista Trabajo*, México, marzo de 1993, Centro de Análisis del Trabajo A.C., p.p. 56-54.

Martínez Vázquez, Griselda, "La Mujer en el Proceso de "Modernización en México", *El Cotidiano*, No. 53, UAM, México, 1993

Métall, R.A., Da Silva, M.Paranhos, " El Problema de la Igualdad de Oportunidades en una Sociedad Multirracial: El Caso de Brasil", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, mayo de 1966, p.p. 539-569.

Millán, Mágina, "Las Zapatistas del Fin del Mileni. Hacia Políticas de Autorrepresentación de las Mujeres Indígenas", *Revista Chiapas*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996, 19-32 p.p.

Montero, Justa, "Igualdad y Diferencia Encrucijada del Movimiento", *Revista El Viejo Topo*, Madrid, 1994, p.p. 39-42.

Morales Hernández, Liliana, "Mujer que sabe Latín: La Mujer en la educación superior de México", *El Cotidiano*, No. 53, UAM, México, 1993.

Oficina Internacional del Trabajo, "La Participación de la mujer en los Sindicatos", *Revista Educación Obrera*, 90-93/1, Ginebra, Suiza, 63 p.p.

Oficina Internacional del Trabajo, "Pluralismo Cultural, Igualdad de Tratyo e Igualdad de Oportunidades en el Líbano", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 78, Núm. 3, Ginebra, 1968, p.p. 251-272.

Oficina Internacional del Trabajo, "Informes y Encuestas: La Discriminación Contra las Mujeres en Materia de Empleo y

Ocupación, Basada en el Estado Civil", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, marzo 1962, p.p. 290-432.

Osorio M., Ma. Isabel, "Participación Femenina en la Investigación Científica de la UNAM", *Momento Económico* No. 84, México Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1996, p.p. 24-29.

Pedrero Nieto, Mercedes, "Revolución de la Participación Femenina en los Ochenta", *Revista Mexicana de Sociología*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM., 1/1990, p.p. 133-149.

Peek, Peter, "Empleo de Mujeres y Fecundidad", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, agosto-septiembre 1975, p.p. 237-247.

Portos, Irma, "¿Qué hay detrás de la Moda? Apunte sobre una Industria Femenina", *Momento Económico* No. 84, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1996, p.p. 20-23.

Pugh, Celia, Rowbotham y otros, "Debate sobre las Relaciones entre el Movimiento de las Mujeres y el Partido Obrero", *Revista Críticas de la Economía Política, Edición Latinoamericana*, No. 14/15, México, Ediciones El Caballito S.A., abril-junio 1988, p.p. 117-145.

Puleo, Alicia H., "Memoria de una Ilustración Olvidada", *Revista El Viejo Topo*, Madrid, marzo de 1994, p.p. 27-30.

Rebeck, Judy y otros, "Canadá: los Costos de un Tratado", *Revista Mujeres en Acción*, Chile, 1/1993, p.p. 4-13.

Rendón, Teresa, "Mujeres", *El Cotidiano*, No. 53, México, UAM., 120 p.p.

Rendón Teresa y Carlos Salas, "Ajuste Estructural y Empleo: El Caso México *Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Año 2, número 2, 1996, p.p. 77-103.

Rosillon, C., "Pluralismo Cultural, Igualdad de Trato, e Igualdad de Oportunidades en el Líbano", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, septiembre de 1968, p.p. 251-272.

Ryan, Shelley A., "Wrongful Birth: False Representations of Women's Reproductive Lives", *Minnesota Law Review*, Vol 78, Number 4, Minneapolis Minnesota, april 1994, p.p. 857-909.

Ruiz Harvell, Rafael, "Aspectos Laborales de la Mujer en México", *Revista Mexicana del Trabajo*, México, septiembre-diciembre 1978, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p.p. 77-108.

Sandoval Flores, Etelvina, "Maestras y Modernización Educativa", *El Cotidiano*, No. 53, UAM, México, marzo-abril 1993.

Santa Cruz, Adriana, "Primeros Pasos: ¿Qué pasó desde Beijing?", *Revista Fem*, No. 159, México, junio de 1996, p.p. 33-34.

Seguret, Marie Claire, "¿Mejorarán algún día las Condiciones de las Mujeres?". *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 102, No. 3, Ginebra, julio-septiembre 1983, p.p. 405-421.

Standing, Guy, "La Instrucción de la Mujer y su Participación en la Fuerza de Trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 94, No. 3, Ginebra, noviembre-diciembre 1976, p.p. 305-323.

Srnka, Milena, "El Empleo de la Mujer en la República Socialista de Checoslovaquia", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Noviembre de 1965, p.p.441-455.

Sullerot, Evelyne, "Igualdad de Remuneración entre Hombres y

Mujeres en los Estados de Europa Miembros del C.E.E.", *Revista Internacional del Trabajo*, agosto-septiembre 1978, p.p. 101-125

Tapia Fonllem, Elena, "Mujeres en Acción Sindical", *Revista Fem*, México, D.F., p.p. 4 a 7.

Tienda, Marta, "Diferencias Socioeconómicas Regionales y Tasas de Participación", *Revista Mexicana de Sociología*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM., octubre-diciembre 1975, p.p. 911-930.

Turchaninova, Svletana, "Tendencias del Empleo de la Mujer en la URSS", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, octubre 1975, p.p. 285-289.

Ungo, Urania, "Del Feminismo al Enfoque de Género", *Revista Fem*, México, junio 1993, p.p. 7-12.

Vicente, Esther, "Globalización, Mujeres y Redes de Resistencia", *Revista Jurídica Universidad de Puerto Rico*, Volumen 63, Número 3, Puerto Rico, 1994, p.p. 629-635.

Vidales, Susana, "Ni Madres Abnegadas, ni Adelitas", *Revista Crítica*

de la Economía Política, Edición Latinoamericana, No. 14/15, México, abril-junio 1980, p.p. 241-281.

Villaseñor Roca, Leticia, "El Género Gramatical en Español, Reflejo del Dominio Masculino", *Política y Cultura*, No. 1, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México, otoño de 92, p.p. 219-229.

Vogel Polsky, Eleine, "Perspectivas de las Mujeres en el Mundo del Trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 92, No. 1, Ginebra, julio 1975, p.p. 30-50.

Waite, Linda J. and Young-Hee Yoon, "Convergin Employment Patterns of Black, White, and Hispanic Women: Return to Work After First Birth", *Journal and Marriage and the Family*, Vol. 56, Number 1, Published by the Nacional Council of Family Relations, EEUU, Febraury 1994, p.p. 209-217.

Wolf, Naomi, Traducción Cristina Reynoso, "El Mito de la Belleza", *Debate Feminista*, México, marzo 1992, p.p.

Wuiame, Nathalie, "Presentation de la Directive Du Conseil du 11 December 1986, Cadre General de L'Action en Matiere D'Egalite des

Chances, Commission Européenne en Matière d'égalité entre Hommes et Femmes", *Annales de L'Université Des Sciences Sociales de Toulouse*, Tome XLI, Francia, 1993, p.p. 29-37.

Hemerografía

-Ansa, "Con la Declaración de Beijing culminó con el acto sobre Mujeres", *La Jornada*, 17 de septiembre de 1995, p.60.

-Becerril, Andrea, "El Neoliberalismo Reformaría la Ley Federal del Trabajo", *La Jornada*, 18 de septiembre de 1994, p. 17.

-Buen Lozano, Néstor de, "Derechos sociales y Derechos Humanos", *La Jornada Laboral*, 28 de agosto de 1992, p.p. 1-2.

-Buen Lozano, Néstor de, "Los Nuevos Temas del Derecho del Trabajo", *La Jornada*.

-Buen Lozano, Néstor de, "Demanda de Amparo por la Seguridad Social", *La Jornada Laboral*, 28 de agosto de 1997, p. 3

-Cárdenas, Cuauhtémoc, "El Neoliberalismo Perjudicó a la Mujer", *La Jornada*, p. 63.

-Carrasco Licea, Rosalba y Francisco Hernández, Puentes, "La Desigual Condición de la Mujer", *La Jornada*, 14 de marzo de 1994, p. 51.

-Cruz, Angeles, "Modificar el Código Civil", *Propone Gem*

-Delegación de México en Pekín, "La Posición de México en Pekín,

La Jornada, 26 de octubre de 1995, p.27.

-*Doble Jornada*, México, lunes 7 de diciembre, 1992.

-*Doble Jornada*, México, lunes 4 de enero, 1993.

-*Doble Jornada*, México, lunes 3 de mayo, 1993.

-*Doble Jornada*, México, lunes 7 de febrero, 1994.

-*Doble Jornada*, México, lunes 4 de julio, 1994.

-*Doble Jornada*, México, lunes 5 de marzo, 1995.

-*Doble Jornada*, México, lunes 4 de septiembre, 1995.

-*Doble Jornada*, México, lunes 6 de noviembre, 1995.

-*Doble Jornada*, México, lunes 1o. de abril, 1996.

-*Doble Jornada*, México, lunes 1o. de julio, 1996.

-*Doble Jornada*, México, lunes 2 de septiembre, 1996.

-*Doble Jornada*, México, lunes 4 de noviembre, 1996.

-*Doble Jornada*, México, lunes 6 de enero, 1997.

-*Doble Jornada*, México, lunes 3 de marzo, 1997.

-*Doble Jornada*, México, lunes 2 de junio, 1997.

-*Doble Jornada*, México, lunes 4 de agosto, 1997.

-*Doble Jornada*, México, lunes 1o. de septiembre, 1997.

-*Doble Jornada*, México, lunes 25 de septiembre de 1997.

-*"El Aviso Oportuno"*, *El Universal*, Ofertas de Empleo, México, enero-agosto, 1997.

-Foppa, Alaide, "Feminismo y la Izquierda", *Doble Jornada*, México, 7 de diciembre de 1992, p. 1.

- Fuentes, Carlos, "¿Que nos Dice Francia?", *La Jornada*.
- Garduño, Roberto, "Desventaja Femenina en Sectores Educativos, Económico y Social, *La Jornada*, 1o. de setiembre de 1995, p. 18.
- González Amador, Roberto, "Crecio la Población 12.33% de 90 a 95", *La Jornada*, 26 de abril de 1996, p. 1.
- Heras, Antonio, "Alarmante, la Situación actual de los Niños Jornaleros en Baja California, *La Jornada*, 3 de junio de 1996.
- La Jornada Laboral*, México, 27 de enero de 1994.
- La Jornada Laboral*, México, 25 de abril de 1996.
- La Jornada Laboral*, México, 25 de julio de 1996.
- La Jornada Laboral*, México, 31 de octubre de 1996
- La Jornada Laboral*, México, 29 de mayo de 1997.
- La Jornada Laboral*, México, 28 de agosto de 1997
- Lamas, Martha, "Las Inquietantes Declaraciones de la Esposa de Zedillo", *La Jornada*.
- Lovera, Sara, "Mujeres: Tenemos menos Salario y Capacitación que los Hombres", *La Jornada*.
- Márquez Ayala, David, "El Tiempo de la Tecnoocracia es el Futuro", *La Jornada*, 1o. de abril de 1996, p.p. 44-45.
- Maruaní, Margaret, "Los Tiempos Modernos del Empleo Femenino", *Le Monde Diplomatique*, septiembre-octubre 1997, p. 11.
- Mujeres Líderes de los Diferentes Pueblos Indios, "Igualdad con Equidad para la Liberación Plena e Incorporación de las Mujeres

Indígenas al Desarrollo Nacional", *La Jornada*.

-Mercado, Patricia, "El Feminismo Necesita Relevos" *La Jornada*, 3 de agosto de 1997, p. 4.

-Ramos, Claudia, "Madres Solteras, un Fenómeno Creciente", *Doble Jornada, México*, 5 de julio de 1993.

-Petras, James, "Deplora Petras la Dispersión de los Movimientos Sociales", *La Jornada*, 3 de mayo de 1997, p. 49.

-Rojas, Rosa, "Hoy el Dilema es: ¿Feminismo Neoliberal o Feminismo Social?", *La Jornada*, 23 de noviembre de 1996, p. 23.

-Urrutia, Elena, "Juan Pablo II y las Mujeres.", *La Jornada*.

LEGISLACION

Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de la Presidencia, México, 15 de julio de 1971.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 94a, Edición, Editorial Porrúa S:A., México, 1992.

Ley Agraria, Editada por la Confederación Nacional de Colegios y Asociaciones Profesionales de México , A.C., 1992, México, junio

1992, 122 p.p.

Proyecto de Iniciativa de Reforma del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Senado de la República, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, México, 1995.

Ley Federal del Trabajo, 73a. Edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1994.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Editorial PAC. S.A., México, 1996.

Proyecto de Iniciativa de Decreto de Reforma de la Ley Federal del Trabajo, Senado de la República, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, México, 1995.

Ley del Seguro Social, Editorial Sista S.A. de C.V., México, 1993.

Nueva Ley del Seguro Social, Anaya Editores S.A., México, 1996.

Ley del ISSSTE y su Estatuto, Editorial PAC. S.A. de C. V., México, 1993.

Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa S.A., México, 1984.

Ley Federal de la Reforma Agraria, publicada en el Diario Oficial el 16 de abril de 1971.

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, Publicada por el Instituto Federal Electoral, México, noviembre 1996.

Ley de Sociedades Cooperativas, Editorial Porrúa, México, 1997.

Principios Laborales de los Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio.

Tesis y Jurisprudencia

Poder Judicial de la Federación, CD-Rom, 1993 y 1996, Banco de Datos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Contratos Colectivos

Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores

Ferrocarrileros de la República Mexicana, *Contrato Colectivo de Trabajo*, México, 1963, 136 p.p.

Previsión Obrera, Sociedad Mutualista de Seguros sobre la Vida y Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, *Reglamento General de Trabajo del 1o. de junio de 1960 a la Fecha*, México, 63 p.p.

Universidad Nacional Autónoma de México y Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999*, México, 64 p.p.

Universidad Nacional Autónoma de México y Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México *Contrato Colectivo de Trabajo 1996-1998*, México, 162 p.p.

Universidad Nacional Autónoma de México y Sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de México, *Contrato Colectivo de Trabajo de 1982-1984*, México, 262 p.p.

Estatutos.

Partido de la Revolución Democrática, *Estatutos*, México, 1996.

Partido de la Revolución Democrática, *Reglamento General de Elecciones Internas*, Artículo 2, Fracción 9, México, 1996.

Diccionarios y Enciclopedias.

Diccionario Enciclopédico Espasa, Octava Edición, Madrid, Espasa-Calpe S.A. 1979

Enciclopedia Larouse, Barcelona, Editorial Planeta, 1980.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, UNAM, Editorial Porrúa, 1987.

García Diego, Vicente, *Diccionario Etimológico Español e Hispánico*, Madrid, Editorial SAETA, 1972.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Decimonovena Edición, Espasa Calpe, España, 1970.