



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA DESIGUALDAD DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL
COMO CAUSA DE DESEMPLEO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

LAURA VAZQUEZ CLAUDIO



ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS

CIUDAD UNIVERSITARIA

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **LAURA VAZQUEZ CLAUDIO**, con número de cuenta 90334348, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada "**LA DESIGUALDAD DE LA MUJER EN MATERIA LABORAL COMO CAUSA DE DESEMPLEO.**", bajo la dirección de la **Lic. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, en el oficio con fecha 19 de noviembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

A testamento
"POR MI RAZA HABLÁRA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. el 11 de diciembre del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

AGRADECIMIENTOS

En el gran sendero de la vida nunca estamos solos y en los momentos de dolor y de felicidad, siempre existe alguien dispuesto a darnos la mano para seguir adelante. Dedico este trabajo a todas aquellas personas que a lo largo de mi vida han estado a mi lado, apoyándome y queriéndome **MI MI GRACIAS.**

A DIOS:

Por las alegrías y las tristezas, por su inmensa bondad; pero sobre todo por la vida misma, que me ha concedido disfrutar.

A mis padres:

A los que amo con toda el alma, por ello les dedico uno de mis logros, la Tesis Profesional, este es un trabajo producto de su persistencia en hacer de mí una persona de provecho comprometida consigo misma y con los demás. **MI GRACIAS.** Papá: Eres el primer hombre importante en mi vida, gracias por creer en mi capacidad, y más que nada por el amor que nos tienes, **TE QUIERO MUCHO PAPI.** Mamá: Gracias por tu forma tan especial de querernos, por tus múltiples papeles que desempeñas y que ahora reconozco y aplaudo, por tus convicciones y valores, que admiro y respeto, **TE AMO MAMI.**

A mis hermanos:

Por ser junto con mis padres el tesoro más valioso que tengo, por compartir los apellidos, un espacio y por haber crecido juntos **MUCHAS GRACIAS.** Flaco: Gracias por los lugares que hemos conocido y por lo que ahí hemos vivido, pero sobre todo por ser como eres, **TE QUIERO.** Jorge: Gracias por tu apoyo, por estar ahí cuando se te necesita, aun cuando no te lo digo, te quiero mucho, **GRACIAS PANZÓN.** Angelito: Gracias por toda tu colaboración en el desarrollo de este trabajo, sin tu apoyo con la computadora no hubiera podido, gracias por ser como eres, por tu manera tan especial de demostrarme tu cariño, te admiro y te quiero mucho, sigue así o.k. **MI GRACIAS GODIS.**

A mis sobrinos:

Edie y Joseline: Gracias por los momentos en que me han permitido estar con ustedes, pero sobre todo por la inolvidable experiencia de ser su Tía ... eso no se compara con nada.... **LOS QUIERO MUCHO.**

A ti:

Que aun cuando no estas totalmente de acuerdo con mis ideas, me apoyas y aplaudes mis triunfos, **GRACIAS EDUARDO.**

A mis dos grandes amigos:

Arcadio: Gracias por enseñarme y exigirme a dar siempre lo mejor de mí misma, por tu amistad, eres el mejor jefe que he tenido. **MUCHAS GRACIAS.** Guillermo: Gracias por darme la oportunidad de trabajar a tu lado, por esas pláticas de las cuales aprendí un buen, siempre seremos amigos, te lo juro inge.

A la UNAM:

Por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente y pertenecer a esta gran institución, que para mí es un orgullo y una satisfacción.

A mi asesora:

Lic. Leticia Domínguez Subías, gracias por brindarme su tiempo, sabiduría y experiencia, para la realización de esta investigación, pero sobre todo quiero agradecerle de todo corazón su amistad. **¡MUCHÍSIMAS GRACIAS!**

A una Persona Especial:

La inspiración y motivación necesarias para culminar con mi titulación te las debo a ti ingeniero (Oscar) gracias, por ser parte de mi presente por prestarme tu hombro para llorar, por darme la mano para continuar y porque se que si caigo o doy la vuelta, estarás conmigo, pero sobre todo gracias por enseñarme que una sonrisa no empobrece a quien la da pero si enriquece a quien la recibe, **GRACIAS INGE.**

Porque "Todos los seres somos iguales ya que nadie desea el sufrimiento y todos perseguimos la felicidad, aunque la llamemos con distintos nombres y la busquemos de diferente manera" (Gueshe Lobsang Tsultrim).



INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	3
1.2.1. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	4
1.2.1.1. Trabajador.....	5
1.2.1.2. Patrón.....	7
1.3. Igualdad.....	8
1.3.1. Igualdad en el Trabajo.....	10
1.4. Desigualdad y Discriminación.....	10
1.5. Mujer.....	14
1.6. Contrato de Trabajo.....	15
1.7. Jornada de Trabajo.....	17
1.8. Salario.....	17
1.9. Trabajo.....	18
1.10. Desempleo.....	20
1.10.1. Desempleo Estructural o General.....	21
1.10.2. Desempleo Tecnológico o Friccional.....	22
1.10.3. Desempleo Estacional.....	23
1.11. Subempleo.....	24
1.12. Capacitación y Adiestramiento.....	25

CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER

2.1. Época Prehispánica.....	28
2.2. La Colonia.....	31

2.3. México Independiente.....	32
2.4. El Porfiriato y la Revolución.....	37
2.5. Constitución de 1917.....	40
2.6. Legislación Secundaria.....	41
2.6.1. Ley de Relaciones Familiares.....	41
2.6.2. Código Civil de 1928.....	41
2.6.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	42
2.6.4. Las Reformas de 1962.....	44
2.7. Época Actual.....	46

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

3.1. Constitución Política de 1917.....	52
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	54
3.3. Organización Internacional del Trabajo.....	58
3.4. Conferencias e Instrumentos Internacionales de los Derechos de la Mujer.....	65
3.4.1. Conferencias.....	68
3.4.2. Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación en Contra de la Mujer.....	70
3.4.3. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.....	76

CAPÍTULO 4.

CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD HACIA LA MUJER Y MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES

4.1. Aspecto Laboral.....	80
4.1.1. Hostigamiento Sexual (Acoso Sexual).....	82
4.1.2. Hostigamiento Sexual como Ataque a la Dignidad de la Mujer.....	85
4.1.3. Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral.....	86

4.1.4. Represalias que sufre la Mujer en caso de negativa frente a una conducta de Hostigamiento Sexual.....	88
4.1.5. Desigualdad en la Contratación.....	89
4.1.6. Desigualdad en el Salario.....	91
4.1.7. Desigualdad de Trato y de Oportunidades.....	93
4.2. Desempleo como Causa de Discriminación.....	96
4.2.1. Causas del Desempleo de la Mujer.....	97
4.2.2. Efectos del Desempleo de la Mujer.....	98
4.3. Estadística Sobre Desempleo.....	100
4.4. Estadística Sobre Oferta de Trabajo y Discriminación.....	101
4.5. Propuestas para Disminuir el Desempleo de la Mujer.....	102
4.6. Mejores Oportunidades Laborales.....	103
4.6.1. Igualdad en la Contratación.....	104
4.6.2. Igualdad de Oportunidades en Escalafón.....	105
4.6.3. Igualdad en los Salarios.....	107
4.6.4. Mayor Capacitación y Adiestramiento.....	109
4.6.5. Extinción Total de la Discriminación.....	110
CONCLUSIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	119

INTRODUCCIÓN

El problema de la desigualdad de la mujer, es un tema bastante amplio y una realidad social de nuestros días, la igualdad social y jurídica de los sexos esta contemplada en nuestro sistema legal, se encuentra reconocida en el artículo 4º de nuestra Constitución Política, sin embargo, en términos reales no existe una auténtica igualdad entre hombres y mujeres, ya que, por razones culturales y sociales añejas, la mujer sufre discriminaciones en casi todos los ámbitos, y uno de ellos es en materia laboral.

La mejor forma de realizar un estudio acerca de la desigualdad laboral que sufre la mujer, en nuestra opinión, consiste en abordar el tema de manera específica como son las consecuencias de dicha discriminación y en este caso particular, el desempleo de la mujer, esto último es un tema que ha sido abordado con frecuencia y sobre el cual se han venido presentando sugerencias para minorizar el índice, que en los últimos años ha aumentado.

La mujer ha pasado por diversas prohibiciones de las cuales ha sabido luchar para seguir adelante, al formarse profesionalmente se ha enfrentado a una serie de obstáculos para desempeñar un puesto de alta jerarquía, ya que se piensa que este papel solo lo puede dominar perfectamente bien el hombre.

El problema actual de la mujer radica en el reconocimiento de sus derechos; las restricciones a las que se enfrenta el sector femenino surgen de las tradiciones y prejuicios, aun se cree en los tabús que consideran a la mujer como un ser inferior apta solo para las labores del hogar, negándole en la práctica el derecho a demostrar sus aptitudes en el campo laboral.

El objeto de este trabajo es el plantear que no se de la discriminación laboral hacia la mujer y por ende disminuya el índice de desempleo femenino, ya que aun cuando durante los últimos años se ha incrementado la participación de las mujeres en el ámbito laboral, aun se sigue limitando el potencial de éstas en este aspecto.

Analizamos el problema tan grave de desempleo femenino, marcando la importancia que lleva consigo el que la mujer cuente con un empleo, señalamos las desigualdades que aun existen entre los hombres y las mujeres y que se manifiestan de distintas maneras: como en oportunidades inequitativas de trabajo, sueldos diferentes, desigualdad en la contratación, etc. Y a su vez planteamos la posibilidad de que estas situaciones vayan disminuyendo día con día.

Por tal fin, consideramos necesario tomar en cuenta para la realización de este trabajo no solo las circunstancias antes mencionadas, sino también otros aspectos como son el hostigamiento sexual y la capacitación, por ser puntos que están íntimamente relacionados con el tema, los cuales difícilmente se podrán pasar por alto, dado que entre unos y otros se complementan.

Es así que en el capítulo 1 **Conceptos Generales y Definiciones**, se mencionan los principales puntos que de alguna manera se ven constantemente en el desarrollo de este estudio, esto con el fin de que la presente investigación, sea más entendible y comprensible.

En el capítulo 2 llamado **Marco Histórico de la Situación Laboral de la Mujer**, hablamos brevemente de la historia, de como ha sido la situación laboral de la mujer a través de los años, incluyendo la época actual.

En el capítulo 3 titulado **Marco Jurídico Vigente del Trabajo de las Mujeres**, se aborda el régimen jurídico actual sobre el trabajo de las mujeres, previsto en distintos cuerpos legales, con el fin de conocer de que manera nuestra legislación protege a las mujeres trabajadoras.

Y por último, el capítulo 4 denominado **Consecuencias de la Desigualdad hacia la Mujer y Mejores Oportunidades Laborales**, hablamos sobre las prácticas discriminatorias que limitan la capacidad y el valor del trabajo de las mujeres, así como también hacemos referencia a las consecuencias de dichas prácticas discriminatorias, de igual manera en este apartado, hacemos una propuesta de modificar la legislación laboral con el fin de obtener mejores oportunidades laborales para las mujeres.

Todo lo anterior; no solo justifica la elaboración del tema, sino que incluso motivó la búsqueda de datos actuales, apoyándonos para tal efecto en los siguientes métodos de investigación:

El método deductivo, ya que partiendo de conocimiento generales llegamos a principios específicos.

Utilizamos también el método sociológico, esto con base a que nuestro objeto de estudio es un fenómeno social.

Y finalmente el método histórico, ya que para la mejor comprensión de nuestra investigación, estudiamos un poco de historia relacionada con nuestro tema.

La técnica de investigación utilizada en este trabajo es la documental, revisamos varias obras, legislación, revistas y artículos de Internet, con el fin de apoyarnos en diversas fuentes, para la realización del presente estudio.

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES

Iniciaremos este primer capítulo y por lo tanto nuestra investigación, con la presentación de aspectos generales, en donde se definirán los conceptos y estudiarán diferentes opiniones de diversos autores, así como de diccionarios y enciclopedias, relacionados con nuestro tema de estudio, con el fin de brindar una mejor comprensión del mismo.

1.1. Derecho del Trabajo.

En el Diccionario Jurídico, se define al Derecho del Trabajo como:

“El conjunto de principios e instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”¹.

Para algunos tratadistas el Derecho del Trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico, para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación.

El maestro Néstor De Buen Lozano, define al Derecho del Trabajo como:

“.. el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya fusión es el producir el equilibrio de factores en juego mediante la realización de la justicia social”².

Mario de la Cueva nos explica que:

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. D-H, Décimoquinta ed., Porrúa, México, 2001, p. 982.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décima ed., Porrúa, México, 1997, p. 138.

“El Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”³.

De acuerdo a las definiciones antes mencionadas podemos decir que las características del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- a) El Derecho del Trabajo surgió para proteger la actividad laboral del ser humano.
- b) Todas sus normas e instituciones tienen como finalidad la protección de los derechos laborales del ser humano.
- c) El Derecho del Trabajo está basado en principios concebidos al ser humano.
- d) Es una garantía individual a favor de los trabajadores que el Estado debe tutelar, susceptible de ser mejorada en los contratos individuales y colectivos.
- e) Es el encargado de dar una serie de seguridades para proteger al trabajador.
- f) El Derecho del Trabajo es un derecho irrenunciable, en cuanto a los beneficios que otorga a los trabajadores.

Ahora bien, no podemos dejar de mencionar cuál es la finalidad del Derecho del Trabajo, así pues tenemos que, una de las finalidades de éste es el nivelar las relaciones que se dan entre trabajadores y patrones, es decir, nivelar las condiciones de los trabajadores para garantizarles una vida digna y decorosa, igualmente busca evitar cualquier forma de discriminación a la clase trabajadora por los patrones, a través de sus normas e instituciones.

“Su finalidad prioritaria será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbres en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo”⁴.

³DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimo sexta ed., Porrúa, México, 1999, p. 83.

⁴CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda ed., Trillas, México, 1994, p. 32.

1.2. Relación de Trabajo.

La relación de Trabajo es el vínculo que une al patrón y al trabajador a través de la prestación de una actividad por parte de este último y el pago de un salario que realiza el primero con independencia del acto que haya motivado la relación laboral.

Esta nace cuando una persona (trabajador) presta un servicio personal y subordinado y retribuido en beneficio de otra persona (patrón).

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo considera que:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

La relación de trabajo es una de las bases principales del Derecho Laboral, ya que de ella dependen una multitud de derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones, que éstos con su interacción crean o modifican dentro del marco legal en el cual se desenvuelven, pues ésta materia por su naturaleza, es innovadora.

La duración de la relación de trabajo esta contemplada en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, su duración puede ser de dos tipos para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y a falta de estipulación, se entenderá por tiempo indeterminado.

La relación de trabajo puede rescindirse, prorrogarse o bien suspenderse. La rescisión se regula en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

La prorroga esta contemplada en el artículo 39 de la citada Ley el cual establece que:

“Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Y por último las causas de suspensión de la relación de trabajo se señalan en el artículo 42 de nuestra Legislación laboral:

“Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los bienes del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y los reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

1.2.1. Sujetos de la Relación de Trabajo.

La relación de Trabajo como ya lo hemos visto se establece entre dos personas el trabajador y el patrón, pues bien son los sujetos que integran dicha relación y a continuación los definiremos.

1.2.1.1. Trabajador.

A la persona que entrega su energía realizando un trabajo se le ha llamado de diferentes formas: obrero, productor, operario, acreedor de salario, etc. Sin embargo, nuestra Ley el término que usa siempre es el de trabajador, a excepción hecha en el artículo 5 fracción VII, en la que utiliza la expresión obrero en relación al pago semanal de los salarios, fuera de este caso no usa otra acepción.

El Maestro José Dávalos nos dice:

“El concepto de trabajador es genérico, porque, se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”⁵.

Mario de la Cueva expone al respecto que:

“Las normas de definición de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones entre el trabajador, obrero o empleado. Por esta razón la Comisión unificó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo”⁶.

La Ley Laboral de 1931 lo definía como:

⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Tercera ed., Porrúa, México, 1990, p. 90.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit., p. 152.

“Artículo 3°. Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”⁷.

Sin embargo, la Ley Laboral actual vigente superó dicho concepto, al definirlo como:

“Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De las anteriores definiciones de trabajador podemos distinguir tres elementos:

- a) El trabajador será una persona física, ya que como es sabido una persona moral no puede ser trabajador.
- b) La prestación del servicio debe ser personal, es una obligación de hacer y no puede ser substituida por otra persona.
- c) Existe una subordinación, es decir, el trabajador lleva a cabo su actividad con sujeción a las normas e instrucciones que le da el patrón.

La mayoría de los autores coinciden en la siguiente clasificación de los trabajadores.

- a) Por su tipo: general o de confianza.
- b) Por su relación: subordinado o independiente.
- c) Por su contrato: eventual o por tiempo indeterminado.

Los trabajadores eventuales por su situación comúnmente se considera que pueden no gozar de ciertos derechos que tienen los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, esta confusión no debería existir, pues la Ley laboral considera a todos con las mismas prerrogativas.

⁷ SANTIBÁÑEZ, Felipe. Legislación sobre Trabajo. Información aduanera de México, México, 1973, p. 27.

1.2.1.2. Patrón.

La denominación patrón tiene muchas y muy variadas acepciones que van desde empleador, patrono, principal, empresario, etc. Sin embargo, independientemente del nombre que se le asigne, se le ha de considerar como una figura del derecho laboral que representa a uno de los sujetos que conforman la relación de trabajo y que como consecuencia cuenta con derecho y deberes contemplados en la legislación laboral.

Néstor de Buen lo define de la siguiente manera:

Patrón: “Es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”⁸.

En la citada definición se presentan como características esenciales del patrón las siguientes:

- a) Le confía la elaboración de un trabajo a un tercero.
- b) Le paga una retribución por ello.
- c) En consecuencia tiene la autoridad de dirigir la labor encomendada y dictar lineamientos para su elaboración.
- d) Es la persona que se beneficia del servicio realizado.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón de la siguiente manera:

“Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”.

Cabe señalar que el anterior concepto legal no hace mención de la calidad de subordinación y no refiere el pago de una remuneración por la realización del servicio, al respecto, el Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, señala: “La definición de la Ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude el compromiso de retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit., p. 503.

fortalecerse el carácter expansivo del Derecho del Trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón toda vez que la obligación del pago del salario esta sobreentendida; es insalvable y por disposición de ley irrenunciable”⁹.

El maestro Néstor De Buen Lozano¹⁰, considera que los patrones pueden clasificarse de acuerdo a su naturaleza jurídica, al tipo de actividad que desarrollan, a su extensión, a su ubicación, al trato jurisdiccional que reciben, al número de trabajadores que empleen y a la finalidad que persiguen.

Existen diversas figuras patronales como son: el representante del patrón, el intermediario y la empresa; se considera intermediario a la persona que interviene en la contratación de otra que prestará un servicio al patrón, la empresa es considerada la unidad económica que tiene como fin ya sea la producción o la distribución de bienes o servicios.

La figura del patrón se distingue en la relación laboral porque al ser el que tiene los medios de producción, obviamente cuenta con ventajas sobre el trabajador, quien por esa circunstancia se ve obligado a estar a disposición del primero, así pues, el Derecho Laboral surge como mediador y evitar desigualdades, tutelando los intereses del empleado, por ser considerado este el sujeto más desprotegido.

1.3. Igualdad.

Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica.

Se traduce en el derecho que tiene toda persona de exigir el respeto a su situación como persona humana frente a sus semejantes, independientemente de las condiciones particulares o generales que pueda

⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V. P-Z, Ob. Cit., p. 2363.

¹⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., p. 503-506.

reunir, asimismo, se traduce en una relación que media entre las personas o las cosas, con la finalidad, en el caso de las primeras, de alcanzar aquellos elementos indispensables para conseguir el desarrollo de la personalidad misma.

La igualdad puede existir o llega a existir cuando las leyes que rigen a los hombres y a las cosas son generales, es decir, sin excepción alguna; esto significa que no debe conceder privilegios ni colocar a nadie en un grado de inferioridad.

De acuerdo con la opinión del maestro Burgoa¹¹, podemos decir que la igualdad puede clasificarse en los siguientes tipos:

La igualdad natural: Es aquella que tenemos todos los seres humanos por el solo hecho de que nacemos iguales, libres de toda determinación.

La igualdad real: Es aquella que adquirimos de acuerdo con las circunstancias reales que nos rodean, ya sea de carácter político, religioso, económico, etc.

La igualdad jurídica: Establece la posibilidad de que varias personas en un momento dado sean sujetos de los mismos derechos y obligaciones.

En nuestro país el fundamento constitucional, de la igualdad jurídica, esta basado en el segundo párrafo del artículo 4º, el cual manifiesta que se garantiza la igualdad jurídica de las personas de sexo masculino y femenino. Lo anterior significa que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones que establecen y ordenan las leyes y que garantiza los derechos indistintamente para ambos.

La Organización Internacional del Trabajo, ha insistido en el derecho a la igualdad de la mujer como un factor de desarrollo económico y social, como una forma de alcanzar la justicia social. Una de las formas que promueve la igualdad, consiste en desarrollar estrategias de información y programas de acción positiva, como es crear conciencia sobre la igualdad de genero, para lograr la igualdad real y no solo en documentos y leyes.

¹¹ Cfr. BURGOA ORIGEL, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima ed., Porrúa, México, 1998, p. 167-169.

1.3.1. Igualdad en el Trabajo.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

Nuestra legislación laboral, nos señala en su artículo 164 lo siguiente:

“Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres”.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral confiere iguales derechos al hombre que a la mujer, estos no son ejercidos plenamente y esto se manifiesta de diversas maneras: oportunidades inequitativas de trabajo, sueldos diferentes, la negativa del patrón de contratar o despedir a una mujer por el hecho de estar embarazada, etc. Por lo que, no se podrá hablar de una igualdad verdadera y eficaz, hasta que exista en la teoría y en la práctica las mismas oportunidades laborales y trato para las mujeres y hombres en todas sus actividades.

1.4. Desigualdad y Discriminación.

De acuerdo al concepto de igualdad mencionado anteriormente podemos decir que tanto hombres como mujeres, son iguales en dignidad y derechos, sin embargo, desde la infancia, los individuos aprenden a diferenciar a sus semejantes, conforme a la cultura y educación transmitida.

Para comenzar, al hablar de la desigualdad y la discriminación es conveniente, revisar lo que opinan algunos autores sobre ambos conceptos.

Para Cabanellas, desigual es lo:

“Contrario a identidad o semejanza. Variable. Con fuerza desproporcionadas en ataques o agresiones. Injusto, inicuo. En lo jurídico y

en lo político se emplea este adjetivo para indicar determinado privilegio o favoritismo en beneficio de unos o injusticia y desamparo con respecto a otros”¹².

El concepto que nos da el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de discriminación es el siguiente:

“Discriminación separación de las personas de origen, raza o religión diferentes en un mismo país. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad”¹³.

Una vez transcritos los anteriores conceptos, podemos decir, que ambos, el de desigualdad y discriminación, son palabras que se refieren en general al trato desigual que se le puede dar a las personas, por considerarlas inferiores a otras, por motivos religiosos, de sexo, raciales, políticos, laborales, etc.

Para los efectos de nuestro estudio, podremos utilizar ambos términos, sin embargo, por existir diversos tipos de discriminación y por el fin que nos proponemos, solamente estudiaremos la discriminación que se da en materia laboral, en razón del sexo.

La discriminación por causa de sexo tiene como objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato hacia las mujeres, esta relacionada íntimamente con los conceptos de la vida social y familiar que cambian con la evolución general de la sociedad.

Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral. Se entiende como discriminación de la mujer en el trabajo, cuando por motivo de sexo, maternidad, estado civil, edad, religión, origen étnico, nacionalidad, ideas políticas o responsabilidades familiares, se sufra cualquier situación tal como:

- a) Rechazo en el puesto de trabajo.
- b) Exigencia de certificado de ingravidez.

¹² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, Vigésimo primera ed., s. Ed., Argentina, 1989, p. 661.

¹³ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo I, Cuarta ed., Larousse, México, 1990, p. 270.

- c) Impedir su ascenso.
- d) Condiciones de trabajo distintas a los demás.
- e) No ser capacitadas ni adiestradas.
- f) No pagarse las prestaciones a las que se tiene derecho.

La discriminación laboral puede darse de tres maneras distintas:

I. Discriminación directa: Sucede cuando existe un rechazo hacia la mujer en la contratación o promoción de puesto.

II. Discriminación indirecta: Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc., para ocupar o promover algún puesto de trabajo.

III. Segregación: Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la mujer, tan solo por pertenecer a este género. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues esta relacionada con las costumbres, que en ese lugar practique la sociedad.

El convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, trata el tema de la discriminación en los siguientes términos:

“Artículo 1

1. A los efectos de este convenio, el término de discriminación comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, 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 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 y con otros organismos apropiados.”

Igualmente, es importante mencionar la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Gobierno Mexicano el 23 de marzo de 1980. Esta convención manifiesta en sus considerandos:

"Que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de los derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad."

Esta convención manifiesta en su tratado:

"Parte I

Artículo 1. A los 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 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, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y por tal razón se compromete a:

Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas".

La Ley Federal de Trabajo no contiene en sus textos la palabra discriminación, por esto, ha sido necesario reafirmarlo en los diferentes convenios internacionales.

1.5. Mujer.

Del latín *mulier*, persona del sexo femenino, que es un adjetivo utilizado para referirse al ser dotada de órganos para ser fecundado. El término gramatical mujer se utiliza para la definición del género humano, haciendo una distinción entre el masculino y el femenino designando para este último la palabra: mujer.

El Diccionario Enciclopédico Espasa define a la mujer como:

“1. Persona de sexo femenino. 2. la que ha llegado a la edad de la pubertad. 3. la casada con relación al marido. de bandera. La muy alta y hermosa. // de vida airada. de partido. de mala vida. ramera // de su casa. La que tiene buena disposición para ejercer las tareas domésticas. // pública ramera. Ser mujer. Fr. Haber llegado una moza al estado de menstruar. // tomar mujer. Fr. Casarse con ella”¹⁴.

La mayoría de los diccionarios y enciclopedias nos dicen que la mujer es: la de sexo femenino, por el estado civil: la casada, por la edad: de la púber, asimismo tenemos que cuando la ley hace referencia al hombre se comprende también comúnmente a la mujer, no haciendo diferencia alguna entre uno y otra, es así que las prohibiciones y penas asignadas al hombre, alcanzan igualmente a la mujer, y esta tiene las mismas obligaciones y derechos que el varón, excepto en aquellas cosas en las que se hallaré excluida.

La condición jurídica de la mujer desde épocas muy antiguas ha resultado ser muy inferior a la del varón, hablando tanto en el marco legal como en el marco social. Se le ha dado mayor importancia al hombre que a la mujer, debido que a lo largo de la historia la mujer quedo relegada a la vida privada, es decir al ámbito del hogar porque se considera como sumisa,

¹⁴ Diccionario Enciclopédico Espasa. Décima ed., Espasa Calpe, España, 1985, p. 1149.

débil, dependiente y sensible, a diferencia del hombre quien se ha dedicado a la vida pública a tener que salir fuera del hogar para obtener los ingresos suficientes para el mantenimiento de su familia, además de considerarse el ser fuerte, independiente y decisivo. Es así que no se tiene en cuenta que hombres y mujeres tienen iguales capacidades intelectuales como emocionales.

1.6. Contrato de Trabajo.

Cuando hablamos de contrato inmediatamente pensamos en el acuerdo de voluntades por las partes signantes, en el cual se manifiestan las condiciones a que se fijarán los contratantes para que pueda tener efectos dicho convenio.

Dentro de nuestra materia, este acuerdo de voluntades está restringido, ya que no debe contener renunciaciones por parte de los derechos de los trabajadores, o bien disminución de estos derechos.

El maestro Trueba Urbina nos señala lo siguiente:

“En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral”¹⁵.

La Legislación Laboral en su artículo 20 segundo párrafo establece la definición de Contrato de Trabajo y a la letra dice:

“Artículo 20. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera ed., Porrúa, México, 1975. p. 277.

De acuerdo a la anterior definición de Contrato de Trabajo podemos deducir que los elementos de este son los siguientes:

- a) Es un vínculo de dependencia que frente al patrón guarda el trabajador.
- b) Existe una prestación de servicios de carácter personal.
- c) Presupone la existencia de un pago por la prestación de un servicio.

Ahora bien, las características de este contrato de trabajo son las siguientes:

- a) Es un contrato bilateral: Existe una obligación de ambas partes.
- b) Es un contrato oneroso: Existen provechos y gravámenes recíprocos.
- c) Es un contrato conmutativo: Las prestaciones que se deben las partes son ciertas y determinadas desde que se celebra el contrato.
- d) Es un contrato de tracto sucesivo: Ambas partes se obligan al cumplimiento de las obligaciones las cuales no se extinguen con el cumplimiento de un solo acto jurídico.
- e) Es un contrato principal: No se condiciona al cumplimiento o incumplimiento de ningún otro contrato.

Por disposición expresa del artículo 21 de la Ley, “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123, pues la prestación del trabajo o del servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no solo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona le preste un servicio a otra¹⁶.

¹⁶ Cfr. *Ibidem*, p. 279.

1.7. Jornada de Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58 previene que:

“Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Para el Maestro Cavazos la jornada de trabajo es:

“.... el tiempo durante el cuál el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él”¹⁷.

Así tenemos que la Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cuál el trabajador se encontrará bajo las ordenes y dirección del patrón para la realización de un trabajo. Esta será fijada por el trabajador y el patrón, dividiendo las horas de trabajo en la semana, a fin de que el trabajador disfrute y por lo tanto tenga para su esparcimiento y descanso el sábado por la tarde y el domingo por ser día de descanso obligatorio, esto está establecido en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, nuestro ordenamiento laboral en sus artículos 60 y 61 hace una clasificación de la jornada y hace mención de la duración de cada una de ellas y expresa que la duración máxima de la jornada será de ocho horas para la diurna, comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas, siete para la jornada nocturna, comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas y siete y medio para la mixta, la que abarca periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo de la jornada nocturna sea menor de tres horas y media, ya que si excede de este horario se considerara como jornada nocturna.

1.8. Salario.

Una de las características que tiene el trabajo, es el hecho de que tal debe ser retribuido; es decir, se debe pagar a quien presta un servicio

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ob.Cit., p. 101.

subordinado un salario, estipendio, sueldo, jornal, etc.; para efectos de nuestro estudio tomaremos el concepto de salario.

Así, tenemos que el salario es el pago que debe efectuar el patrón por la prestación de servicios del trabajador, el cual debe ser justo y remunerador.

La Ley laboral de 1931 establecía en su artículo 85 que el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria¹⁸.

Nuestra actual Legislación laboral define al salario como:

“Artículo 82: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

De acuerdo a la actual definición legal del salario, tenemos que las características del mismo son las siguientes:

- a) El salario es una retribución.
- b) La retribución deberá ser pagada por el patrón.
- c) Será pagada dicha retribución a cambio de un trabajo.

La misma Legislación laboral establece que dicha retribución puede ser en efectivo o en especie (Artículo 84). Asimismo, establece que el salario nunca podrá ser inferior al fijado como mínimo (Artículo 85), definiendo al salario mínimo como: “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (Artículo 90).

1.9. Trabajo.

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano, Trabajo es:

¹⁸ Cfr. SANTIBÁÑEZ, Felipe. Legislación sobre Trabajo. Ob. Cit., p. 96.

“...Sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso”¹⁹.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo, señala:

“Artículo 8...

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Todo el trabajo realizado por las personas es igualmente valioso, no debería existir ningún criterio totalmente válido para calificar a un trabajo como más importante que otro, aun cuando para desempeñarlo se requieran de habilidades o conocimientos específicos, esto podría redundar en una mejor paga, pero no en un menosprecio de otra actividad quizá menos complicada, pero igualmente necesaria.

La característica común del trabajo es que este es realizado por hombres y mujeres, es una actividad humana encaminada a un fin productivo, trayendo como consecuencia la acumulación de la riqueza.

El trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo).

El trabajo es un esfuerzo reflexivo en forma material o intelectual y tiende a cubrir las necesidades de la existencia o acarrear valores, dicho esfuerzo se mejora y se transforma constantemente, también es considerado el trabajo como un medio para satisfacer las necesidades.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit., p. 351.

El trabajo es un derecho que dignifica y enaltece al ser humano; permite la realización personal, da seguridad a las personas y contribuye al bienestar de la familia y por lo tanto al desarrollo de la sociedad.

El trabajo es una actividad humana en la que por medio del esfuerzo realizado se obtienen bienes y servicios útiles a la sociedad, quien trabaja debe hacerlo con responsabilidad, de tal manera que en el resultado de este se refleje el interés y capacidades del trabajador.

Para efectos de la realización del presente trabajo, ha de considerarse al término trabajo como sinónimo de empleo, a pesar de que en definiciones técnicas se considere al trabajo como género y al empleo como especie.

1.10. Desempleo.

El desempleo es uno de los grandes problemas, por el cual atraviesa nuestro país, lo anterior debido al gran número de población, esto trae como consecuencia una serie de problemas sociales.

Santiago Rubinstein lo define como:

“Falta de actividad laboral de una persona por causas ajenas a su voluntad que le impide formar parte del conjunto de trabajadores ocupados y económicamente activos”²⁰.

La Enciclopedia Jurídica Omeba conceptúa al desempleo como:

“La condición en la que se halla una persona que, no obstante su capacidad y voluntad de trabajar, no logra ocupación adecuada a sus aptitudes... debe mediar falta de ocupación y esa falta de ocupación ha de provenir de una falta de desigualdad entre la oferta y la demanda de trabajo”²¹.

²⁰ RUBINSTEIN J, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. De Palma, Argentina, 1983, p. 227.

²¹ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VIII, Driskill, Argentina, 1982, p. 603.

Nuestra legislación laboral no contempla ninguna definición para la figura de desempleo, sin embargo, este término es mencionado en el artículo 539 fracción I, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, donde se hace mención de las funciones del Servicio Nacional del Empleo.

De acuerdo a las anteriores definiciones podemos concluir que las principales características del desempleo son las siguientes:

- a) Afecta a personas con las condiciones necesarias para desarrollar el trabajo.
- b) Dichas Personas tienen voluntad de laborar.
- c) Prevalece la falta de empleos con las características establecidas en la legislación laboral, muy especialmente en el aspecto del salario.
- d) Las oportunidades de trabajo son escasas en relación con los solicitantes de trabajo.

Esta figura de desempleo puede clasificarse según el maestro Conchelo Dávila²², conforme a los factores que le dan origen en:

- a) Estructural o general,
- b) Tecnológico o fraccional,
- c) Estacional, y
- d) Sub-empleo o infraocupación.

1.10.1. Desempleo Estructural o General.

El desempleo Estructural lo define el maestro José Angel Conchelo como:

“Desempleo común a la mayoría de las industrias que tiende a surgir cuando los gastos totales no bastan para absorber del mercado todos los bienes y servicios producidos a precios ventajosos”²³.

²² Cfr. CONCHELO DAVILA, José Angel. Hacia una Economía Abierta. s. Ed. México, 1968, p. 6.

²³ *Ibidem*, p. 9.

Así pues, tenemos que esta clase de desempleo afecta la estructura económica de un país, se da en un conjunto de empresas o de industrias que se vuelven incapaces de sustentar.

Por su parte, el maestro Santiago J. Rubinstein lo define de la siguiente manera:

“Es el que nace por las desfavorables estructuras económicas y sociales y pudiéndose desarrollar por problemas en la producción y por modificación en las condiciones de la oferta y la demanda de artículos de servicio”²⁴.

De acuerdo a la definición anterior podemos concluir que el desempleo estructural o general nace como consecuencia de la situación económica de un país, que produce que la industria en su totalidad sufra una contracción en su desarrollo provocando que el número de empleos y la creación de nuevas fuentes laborales sufran un deterioro casi total.

El desempleo estructural o general tiene dos formas de ser provocado y estas pueden surgir por separado o conjuntamente, una es la demanda interna y la otra se da cuando las exportaciones disminuyen.

1.10.2. Desempleo Tecnológico o Friccional.

Este tipo de desempleo surge con motivo de la modernización en las industrias y empleos, al descubrirse o inventarse nuevas técnicas, maquinas o soporte tecnológico que faciliten o hagan más rápido y efectivo el trabajo y la producción, en esta clase de desempleo también interviene la falta de capacitación de las personas para desempeñar su trabajo de acuerdo a las nuevas circunstancias y avances.

El maestro Santiago J. Rubinstein señala lo siguiente; con respecto a este tipo de desempleo:

²⁴ RUBINSTEIN J., Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ob. Cit., p. 227.

“... aparece con la introducción de nuevas técnicas de producción y por el uso de maquinas modernas. Sin embargo, se ha dicho que el adelanto o progreso tecnológico no genera desempleo”²⁵.

La Organización Internacional del Trabajo lo define de la siguiente manera:

“Ocurre cuando se gesta un cambio permanente en la demanda de los consumidores (por ejemplo de fibras naturales a fibras sintéticas), un cambio permanente en las técnicas de producción (por ejemplo la extensión de la automatización), o un cambio en la situación de la industria, cambios que pueden dar lugar a un desempleo de una variedad difícil de resolver”²⁶.

Este tipo de desempleo tiene relación directa con aspectos como son la capacitación y la formación técnica de trabajadores, así pues, se necesita de una capacitación acertada hacia los trabajadores, ya que, la rama industrial esta en constante cambio y su manera de producción se ve afectada, pues aunque cuente con trabajadores con experiencia en el ramo, el manejo técnico de la nueva maquinaria es ignorado por falta de cursos, los cuales se deben impartir previamente, para evitar tal extremo, esto es lo que provoca que mano de obra quede desocupada por falta de conocimientos para desarrollar el trabajo.

1.10.3. Desempleo Estacional.

De acuerdo a la definición señalada en la Enciclopedia Jurídica Omeba, tenemos que el Desempleo Estacional es:

“... el producido en ciertas industrias por la variación periódica que en las actividades de ellas provocan las mudanzas del ciclo o moda”²⁷.

²⁵ Ídem.

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Problemas y Políticas de Empleo*. Ginebra, 1960, p. 61.

²⁷ *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo VIII, Ob. Cit., p. 606.

Esta clase de desempleo regularmente se presenta cada año, caracterizado principalmente en dos momentos: primero el del auge con la llegada del fin de año y la inyección de actividad que trae aparejada, apareciendo oportunidades de laborar en el ramo comercial o en algunas industrias que tienen relación con los productos demandados en este periodo; y segundo, con la llegada del nuevo año, se termina el resplandor económico y por tanto los trabajadores antes contratados para desarrollar las actividades mencionadas, se convierten nuevamente en desempleados, motivándose así por un lado el aumento de empleos y por otro la irremediable y grave disminución de los mismos.

1.11. Subempleo.

Esta palabra tiene varias denominaciones como son: infra-empleo, desocupación escondida, subocupación, empleo disfrazado, entre otras.

José Angel Conchelo nos señala que el sub-empleo aparece:

“...cuando hay personas ocupadas a tiempo parcial, en empleos de temporada u ocasionales o de escasa productividad intrínseca en el sentido de que desempeñan ocupaciones cuya producción e ingresos son muy bajos o cuyo aumento es muy difícil”²⁸.

De acuerdo a la anterior definición, el subempleado puede realmente trabajar arduamente, pero en ocupaciones inferiores y con un pago inferior al justo, ya que realmente no cuenta con un empleo estable.

El subempleo se da principalmente en países en vías de desarrollo, surge a consecuencia de falta de inversiones, falta de educación a la población para desarrollar trabajos que requieren de cierta especialidad, regularmente se da cuando la población rebasa el número de empleos legalmente constituidos, es decir, cuando hay más gente sin trabajar que trabajos que ofrecerle a esta gente.

²⁸ CONCHELO DAVILA, José Angel. Hacia una Economía Abierta. Ob. Cit., p.34.

El subempleo se manifiesta a través de diversas actividades como son: limpiar parabrisas, limpiar zapatos, venta ambulante, etc., lo realmente preocupante de esta situación es que la gente que realiza este tipo de actividad en la mayoría de los casos es gente de edad avanzada y su situación es muy difícil de mejorar, una de sus principales características del subempleo es que no cuenta con la protección de las leyes laborales ni de la seguridad social, así pues, los sujetos socialmente desprotegidos por no contar con un trabajo estable, son los que sufren este fenómeno, aun cuando esto no es en sentido estricto una regla, ya que existen también los que a causa de su perfil como trabajadores, al haber demasiada oferta de los mismos servicios, se ven inmersos en esta figura, tal es el caso de trabajadores sociales que son recepcionista; médicos, abogados que son taxistas, etc.

1.12. Capacitación y Adiestramiento.

Es una realidad que los trabajadores que carecen de conocimientos que los hagan aptos para desempeñar una profesión u oficio, repercute en una limitación para los mismos, para resolver estos problemas existen las figuras de Capacitación y Adiestramiento, contempladas en nuestra legislación laboral, dentro del Título Cuarto, Capítulo III Bis “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores” (Artículos 153-A al 153-X).

Veamos un par de definiciones de capacitación y adiestramiento para entender mejor estas figuras de derecho laboral.

Capacitación: “Formación teórica y práctica para determinados trabajadores, con la finalidad de que mediante ciertos conocimientos y experiencias, puedan con posterioridad, hacerse cargo de ocupaciones fijadas”²⁹.

Una definición más completa es la siguiente:

²⁹ RUBINSTEIN J., Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ob. Cit., p. 31.

“Forma de educación integral que admite en su desarrollo dos aspectos fundamentales: la formación teórico-práctica y la información. Ambos elementos permiten un análisis constante actualizado de la realidad que el movimiento de los trabajadores tiene como objetivo transformar hasta lograr una sociedad en la que impere la justicia, la libertad y la solidaridad entre los hombres”³⁰.

Mario de la Cueva da la siguiente definición: “entendemos por capacitación o adiestramiento la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficacia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y los oficios”³¹.

El maestro Néstor de Buen, manifiesta que: “De acuerdo al diccionario de la Real Academia (ed. 1992), se entiende por capacitar: hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa”³².

Respecto a los conceptos anteriores y tomándolos en consideración podemos definir a la capacitación como toda acción intencionada dirigida al desarrollo de los conocimientos y la destreza de las personas, que permita su participación en el desarrollo de las tareas productivas.

Adiestramiento: “Instrucción y enseñanza en muy distintas esferas, pero todas ellas con la práctica como objetivo principal y hasta exclusivo”³³.

El adiestramiento según Néstor de Buen: “consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento”³⁴.

Así, podemos decir que el adiestramiento es la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

³⁰ CAPON FILA, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Rubinzal Culzoni, Argentina, 1980. p. 67.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit., p. 85.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit., p. 309.

³³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, Ob. Cit., p. 164.

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit. pp. 309 y 310.

El maestro Baltasar Cavazos Flores nos menciona la diferencia que existe entre estas dos figuras, diciendo lo siguiente:

“La capacitación consiste en preparar a un trabajador para que ascienda a un puesto de jerarquía superior y el adiestramiento consiste en lograr el perfeccionamiento del trabajador en el puesto que desempeña”³⁵.

No sería entendible ni comprensible este trabajo, si antes no hubiéramos mencionado el significado de algunas palabras que se relacionan con nuestra investigación, las cuales serán tratadas a lo largo del desarrollo de la misma, al quedar ya expuestos todos y cada uno de dichos conceptos generales, podemos concluir con el desarrollo de este primer capítulo.

Es necesario mencionar que a lo largo de la historia el Derecho del Trabajo, se ha venido preocupando por proteger el trabajo realizado por las mujeres. Así pues, en el siguiente capítulo trataremos algunos antecedentes relativos a la situación histórica de la mujer en el campo laboral.

³⁵ Ley Federal del Trabajo Sistematizada y Tematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Vigésima Séptima ed., Trillas, México, 1995, p. 627.

CAPÍTULO 2. MARCO HISTÓRICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER

La finalidad del presente capítulo es desarrollar un breve bosquejo histórico sobre el trabajo de las mujeres, que a través del tiempo ha ido evolucionando, así como la reglamentación del mismo, para apreciar los avances que se han venido logrando con el mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer.

La mujer se ha visto severamente limitada en sus posibilidades de desarrollo laboral e integración social. Es triste saber que aun cuando existen países en los que las leyes protegen a la mujer, el sometimiento de muchas de ellas hacia el hombre es tan grande que le soporta incluso maltratos físicos.

Antes de abordar el estudio de los antecedentes del trabajo de la mujer, consideramos importante mencionar que hoy en día y debido a su participación creciente en la vida social activa y en el proceso económico, la mujer se ha ganado el derecho a contar con un trabajo remunerado, es necesario revisar un poco la historia de México, para comprender mejor que no le fue nada fácil, ganarse ese derecho y que aun sigue luchando para conseguir mejores condiciones laborales.

2.1. Época Prehispánica.

Durante la época prehispánica, la mujer azteca como parte de la comunidad tenía su lugar y sus deberes, cumpliendo con su papel asignado según su nivel dentro de la institución económica y social denominada *calpulli*, que le daba su organización colectiva a la vida popular, dentro de esta institución se encontraban diferencias no solo de estratificación social sino también por razones de sexo.

La economía de los aztecas era fundamentalmente agrícola, aparte de la religión y la guerra, la agricultura era lo más importante en su vida; para

trabajar y cultivar sus tierras los aztecas contaban con su mujer e hijos. Al ser agricultores cultivaban todo tipo de plantas de las cuales obtenían alimentos y otros beneficios; la principal planta de cultivo fue el maíz, del cual se hacían tortillas, la preparación de este alimento era pesado y lento, todo este proceso estaba a cargo de las mujeres.

La educación entre los aztecas era muy severa y obligatoria, la división de sexos se dejaba sentir en la educación familiar, porque la madre adiestraba a la hija a desempeñar las labores hogareñas, así como el padre enseñaba al hijo sus deberes. Aunque menos rígidos en el aspecto físico, la educación de la mujer azteca estaba sujeta a reglas morales de una severidad extrema, en el hogar los padres vigilaban hasta los menores detalles, desde pequeña se le hacía desempeñar labores domésticas y se le instruía en una serie de principios de conducta que tendía en su conjunto moldearla espiritualmente, en la honestidad, la obediencia y el recato.

Desde los primeros días de vida, tratábase de infundir en el nuevo ser los ideales de la sociedad organizada bajo un régimen teocrático militar. El hombre debía de luchar, matar, conquistar o vencer o hasta morir en lo que era la última forma de alcanzar la felicidad eterna; la mujer debía consagrarse al recogimiento del hogar, desempeñar las tareas inherentes a la vida doméstica y procrear³⁶.

El matrimonio entre los aztecas era polígamo, pero había una esposa que era la principal, cuyo hijo gozaba de derechos preferentes, al menos entre las clases sociales superiores.

La denominación de las mujeres era diversa, la esposa principal se llamaba *cihuatlanti*, y las otras *cihuapil-li* (damas distinguidas), entre las cuales había dos clases, unas dadas en matrimonio por sus padres, previa solicitud, llamadas *cihuanemactli* (mujer regalo) y otras que eran robadas por los grandes señores y se llamaban *tlacihuaontin*. Había además, el matrimonio temporal sujeto a la condición de que naciera un hijo, si nacía, la mujer podía exigir al hombre que se casara con ella permanentemente, o que la devolviera a su familia, ésta recibía el nombre de *temecauh* o *tlalalcohuil-li*.

³⁶ Cfr. SUAREZ AGUIRRE, Felipe. La Educación de los Aztecas. SEP, Cuadernos de Lectura Popular, México, 1969, p. 28.

Durante el matrimonio la mujer debía dedicarse a guisar, a tejer y a esperar la bendición de la maternidad. La esterilidad le aterraba, pues no sólo era un estigma que la señalaba socialmente, ya que su papel en la familia era el de producir hijos. La esterilidad, además, era causa de divorcio.

La mujer durante la preñez debía tener cuidados especiales, no debía ver ningún eclipse de luna, ni ver ahorcar a nadie, ni debía dormir de día, ni comer ciertos alimentos, pero estos cuidados eran sólo para proteger al futuro guerrero (si es que resultara varón).

El tejido fue la función a la que la mujer azteca consagró gran parte de su tiempo, energías y vida. Ella recolectaba la fibra, la preparaba, bordaba, pintaba, tejía y manufacturaba las prendas de vestir.

La guerra aumentaba el trabajo de las mujeres, ya que debían tejer gruesas y burdas telas de algodón para la ropa de guerra *xicolli* y para proteger a los guerreros contra las flechas cosían sacos acolchados de algodón. Un pueblo en guerra constante, necesitaba un ejército de costureras y tejedoras tras de él. Las mujeres aztecas lo fueron.

Ellas participaban y se desenvolvían admirablemente en los *tianguis*. Se sentaban en petates, protegidos por un pequeño toldo, vendían pájaros y aves vivas. Las ancianas a través de los años llegaban a conocer al hombre y el valor de cada hierba, raíz o árbol de la leña, las vendían sacándolas de bolsas de algodón hilado. Eran a estas variedades del comercio a las que principalmente se dedicaba la mujer, dejando al hombre la venta o trueque de granos y otros alimentos y utensilios.

La mujer azteca no gozó de todas las oportunidades ni todos los derechos que tenían los hombres, y la influencia que tuvo sobre los suyos, sólo la ejerció de manera indirecta. Fue instrumento para obtener de ella, leche de sus senos, labores de sus manos, educación o placer; pero jamás pudo ser ella misma³⁷.

³⁷ Cfr. BIALOSTOSKI DE CHAZAN, Sara y Otras. Condición Jurídica de la mujer en México. UNAM, México, 1975, pp. 1-19.

2.2. La Colonia.

Con la conquista española la vida de los aztecas cambió radicalmente, su libertad de trabajo que tenían dejó de existir en la Nueva España por lo que se refiere a los indios, porque en esta época la libertad de trabajo era atribuida solo a los españoles; su religión fue aniquilada y se les empezó a instruir y cristianizar con la finalidad de explotarlos.

Por lo que se refiere al trabajo de los niños y la mujeres, les estaba prohibido trabajar antes de que cumplieran dieciocho años de edad, solo se les aceptaba para labores de pastoreo cuando el padre daba la autorización y mediante la paga de la comida y el vestido, se prohibía que la mujer casada trabajase en casa de español si en ella no trabajaba su marido.

Con la introducción del cristianismo se abolió la poligamia, lo que influyó que el número de mujeres que quedaban solteras y necesitadas, buscaran un medio de subsistencia.

Las mujeres indias o mestizas tenían algunas protecciones legales al desempeñar su trabajo, pero las labores que estas realizaban eran las más duras, como el servicio doméstico, los obrajes en los molinos, también trabajaron de cocineras y prostitutas en los centros mineros, otra de sus ocupaciones frecuente era el pequeño comercio en los tianguis o la venta de pueblo en pueblo.

El trabajo de peones y obreros surgió a causa de la expansión de la propiedad privada de los españoles cuando despojaron a los indios de sus tierras, fue entonces cuando hombres y mujeres se convirtieron en peones de latifundios y obreros de minas y talleres³⁸.

Las mujeres formaban parte activa de su sociedad y sus actividades eran múltiples. Las encontramos frecuentemente como costureras, hiladeras, tejedoras, sombrereras, zapateras y en trabajos similares, agrupadas en gremios de los que algunas veces fueron maestras y como obreras en las fábricas de tabaco, alternando con obreros varones. Los talleres textiles familiares existían desde antes de la conquista para el tejido del algodón. La

³⁸ Cfr. ARREOLA, Juan José y otros. *Imagen y Realidad de la Mujer*. SEP, México, 1980, pp. 120-150.

colonia incluyó en ellos el ramo de la lana y su función alterna con el obraje a lo largo del Virreinato. A lo largo de casi toda la época colonial las telas de la vida diaria las hicieron en México mujeres campesinas, familias de artesanos y manufactureros en obrajes.

Las mujeres que recibían educación pertenecían al sector criollo. Sus contenidos eran mínimos, algo de lectura, escritura y aritmética, religión y labores domésticas. Se consideraba que la mujer encargada de su casa, no necesitaba de mayores conocimientos, su función era la de producir una prole abundante y para cumplir con ese cometido no necesitaba elocuencia ni bien hablar. Aquella mujeres que deseaban un nivel superior de conocimientos debían contar con el apoyo económico para pagar un maestro particular y el permiso de un padre tolerante. Naturalmente este recurso quedó al alcance sólo de las españolas, criollas e indígenas de la nobleza.

La segunda mitad del siglo XVIII implicó muchos cambios, básicamente los que abrían la puerta al desarrollo capitalista, lo que trajo como resultado que las mujeres fueran empleadas en las fabricas de tabaco, que durante los últimos cincuenta años de la Colonia ocuparon un segundo renglón en la economía, después de las minas, durante este siglo se propicio una mayor igualdad civil, requisito para el desarrollo del capital. En gran medida, la piedra de toque fue la educación, y así se fomentaron las ideas de que ambos sexos debían recibir sus beneficios³⁹.

2.3. México Independiente.

Durante esta época los cambios fueron graduales y se dieron a lo largo del siglo, tanto en las ideas y los ideales de lo que era y debía ser la mujer, y en las condiciones socioeconómicas y legales que afectaban su situación.

En lo que a derecho de familia se refiere, las leyes coloniales siguen rigiendo este renglón fundamental de la vida de las mujeres; sin embargo,

³⁹ Cfr. TUÑÓN PABLOS, Julia. Mujeres en México: Recordando una Historia. Conaculta, México, 1998, pp. 35-77.

en las ideas y las políticas específicas acerca de la educación y el trabajo, se pueden apreciar cambios más rápidos.

Los primeros años de la independencia fueron optimistas. Los ideales de renovación se fundaron en la educación e incluían a las mujeres.

Desde 1870, una ideología oficial más optimista, que confía en el progreso a través de la educación se apareja a cambios en las condiciones sociopolíticas y económicas. Hay tendencias que apuntan al nacimiento de una mediana y pequeña burguesía y de una incipiente clase obrera. Se contemplaba a la educación masculina y femenina como agente de cambio social.

La actividad biológica de la mujer y su función reproductora, determinaba en gran parte la forma en que era concebida por la sociedad y a fin de cuentas como se concebía la mujer a sí misma.

Difícilmente se le ve como ser humano: el poder de su sexualidad y de su papel reproductivo debe ser controlado para conservar el orden social dentro de los parámetros fijados por la sociedad. Tanto el nombre como los bienes materiales e inmateriales, como el honor y el status social, se transmiten a través del padre. Pero como él no puede tener la misma seguridad que la madre de que los hijos son realmente suyos, debe ejercer un control que se vale de tres recursos: el encierro, el chaperón y la interiorización de las normas de conductas adecuadas. La garantía de la virilidad de un hombre y la confianza en que su descendencia le pertenece sin lugar a dudas reside en la virginidad de su novia y en la fidelidad de su esposa.

La mujer debía ser buena y para serlo, la buena reputación era el bien más frágil que poseía y podía perderlo tanto por una conducta aparentemente ligera o inconsciente que provocara murmuraciones, como por los peligros más reales de ceder a la seducción, el rapto y el adulterio.

El matrimonio era el marco social adecuado y moral de la reproducción de la vida y el único lugar posible de relaciones sexuales. Pero también permite formar una red familiar de ayuda y apoyo mutuo y sobre

todo la forma de asegurar el mantenimiento o el mejoramiento del status social, de la posición económica, del poder e inclusive de la raza.

La iglesia mantuvo en el siglo XIX una importancia fundamental en la vida de las mujeres. En primer lugar, porque la iglesia es una de las instancias morales y religiosas que definen el papel de la mujer para las sociedades católicas. En segundo lugar, porque la religión era una actividad en que las mujeres tenían un gran papel como monjas o como fieles.

La iglesia concebía al matrimonio como la única forma de crear una familia y defendía la indisolubilidad de ese vínculo, busca reestablecer en todos los casos la cohabitación de los esposos, especialmente cuando llegan a ella demandas de divorcio eclesiástico. Los malos tratos y la violencia generados de la convivencia conyugal eran comunes y hasta se consideraban normales, aunque un gran número de mujeres entablaban juicios de divorcio, que se concedía únicamente por ese motivo y en contadas ocasiones. Este divorcio consistía en la separación de cuerpos y bienes, pero no en la disolución del vínculo, y mantenía la obligación de castidad de los esposos.

La legislación hispana concede a la mujer un papel de eterna menor, como dependiente legal y económica de su padre, tutor o marido. Por un lado, si la mujer gozaba de su confianza el marido podía concederle permiso para tomar cualquier acción legal. Por otro lado, los padres ayudaban a la instalación del nuevo matrimonio con una dote, también buscaban proteger a sus hijas. La dote no era requisito indispensable para que una mujer se casara, pero, además de que concedía prestigio social, evitaba la dilapidación total de los bienes de la mujer. El hombre debía contribuir también con las arras para constituirle a su esposa un patrimonio propio que, junto con la dote, debía entregársele en caso de viudez o de divorcio eclesiástico. El encargado de administrar esos, bienes era el marido.

La viudez se volvía para bien o para mal, la independencia jurídica y económica de la mujer. Muchas viudas quedaban desprotegidas y su ignorancia para dirigir los negocios las podía dejar en la miseria, y con su honor en entre dicho, ya que no contaban con su esposo para respaldarlas. Pero la viudez también revelaba el carácter y la fortaleza de muchas

mujeres que cuando podían tomar su destino en las manos, sacaban adelante a su familia aunque fuera en un mundo ordenado por los hombres para los hombres. Las solteras mayores de edad podían vivir solas o con algún pariente y manejar sus asuntos con inteligencia. Las mujeres vivían totalmente bajo la tutela de los hombres, pues si bien en las leyes se pretendía esta dominación en la realidad, las mujeres se las supieron ingeniar para ser más independientes.

Con la ideología de la época la educación de las mujeres encuentra resistencia en todos los grupos sociales, ya que los hombres de los grupos más altos y los obreros temen perder la autoridad sobre las mujeres y tener que competir con ellas por las fuentes de trabajo.

La necesidad de educar a las mujeres se enmarca en el concepto paternalista de una sociedad que busca cumplir sus propias metas pero no se piensa en las metas personales o individuales que podría tener la mujer para mejorarse a sí misma.

El trabajo era otro aspecto de la vida de las mujeres que tenía que ser regulado y controlado. En las clases altas las mujeres disponían de mucho ocio que dedicaban a una extensa vida social de visitas, paseos, teatros y bailes, ocupaciones que los moralistas y los reformadores no veían con buenos ojos. La oración y el culto religioso también ocupaban parte de su tiempo, pero se buscaba además entretener a las mujeres en la elaboración de objetos superfluos o de culto que absorbieran su atención y les hiciera lucir sus habilidades. Sin embargo, parece que se hubiera evitado a propósito que las damas participaran en cualquier tipo de trabajos útiles, que se dejaban al ejército de sirvientas, cocineras, lavanderas y costureras. Sólo una apremiante necesidad podía obligar a estas mujeres a buscar trabajo remunerado, y cuando tenían que hacerlo para sostener recibían un pago muy bajo.

Las clases medias y bajas siempre habían trabajado y tenían en sus manos innumerables pequeños negocios o comercios, trabajaban en el servicio doméstico y en todos los niveles de la elaboración de alimentos y de ropa.

A finales de siglo, los cambios económicos, sociales y políticos propician la incorporación de la mujer al trabajo externo y remunerado, especialmente el trabajo fabril, en la rama textil y del tabaco.

En las clases más altas se pretendía enrolar a las mujeres en su papel de madres educadoras y hogareñas y aun influir el ideal de familia doméstica en las clases más bajas. El valor de la maternidad de las obreras no se enfatizaba, pues era solo un estorbo para el empleador. Para ellas no parecían regir los deberes de ser madres y educadoras de sus propios hijos, ni se reconocía el problema de la contraposición entre el cuidado del hogar y los hijos y el trabajo externo. A las mujeres de clase media baja que se incorporaban al magisterio se les veía como educadoras de los hijos de otras y la maestra ideal parecía ser soltera.

Existía una ampliación y una reducción paralelas del papel que se quisiera que adoptaran las mujeres. Ampliación porque se le permitía el acceso a trabajos que anteriormente no tenían, pero dentro de los parámetros bien ceñidos a las necesidades de las clases dominantes así como de los hombres de las clases trabajadoras.

Se planteó la reducción del papel de la mujer de las clases media y alta al de la función doméstica educadora buscando limitar su vida mundana y quizá también el tiempo dedicado a las funciones externas del culto y de la vida religiosa.

Las mujeres que hicieron el esfuerzo de educarse, muchas veces ganaban poco o estaban sin trabajo, es cuando aparece entonces la conciencia de que el trabajo femenino siempre es peor pagado, y que las formas de explotación se ciñen siempre sobre los más débiles de la estructura social, que en la mayoría de los casos son del sexo femenino⁴⁰.

⁴⁰ Cfr. RAMOS, Carmen, RODRÍGUEZ, Ma. De Jesús y otros. Presencia y Transparencia: La Mujer en la Historia de México. Colegio de México, México, 1987, pp. 101-107.

2.4. El Porfiriato y la Revolución.

La historia de México previa a 1910, en su aspecto social y laboral es similar a la de muchos países latinoamericanos; la mayor parte de la población mexicana se dedicaba a la agricultura y a la minería, un pequeño porcentaje se dedicaba a las manufacturas de tipo artesanal, se dio una emigración numerosa del campo a las ciudades debido a la incipiente modernización en las técnicas de producción, principalmente la textil.

En la población había desempleo, miseria, hambre, rebeldía, como consecuencia de un constante descenso en los salarios y una elevación en los precios de los alimentos básicos; no encontraban una solución a su pobreza y a las injusticias, mientras por otro lado una pequeña clase acomodada disfrutaba de todos los servicios.

En la época del porfiriato las condiciones de vida de los obreros y jornaleros industriales, fueron extremadamente inhumanas, sufrían muchas injusticias ya que laboraban jornadas de 12 a 14 horas diarias; el trabajo de las mujeres no se realizaba en mejores condiciones, siempre laboraban en lugares antihigiénicos y siempre se les pagaba menos que a los hombres.

Los trabajadores calificados como carpinteros, albañiles, etcétera, percibían un salario de dos a tres pesos diarios y las mujeres que trabajaban en las fabricas el mismo número de horas, llegan a percibir veinticinco centavos diarios, muchas de estas mujeres solamente eran unas niñas; pero de todas las mujeres trabajadoras las costureras eran las que llevaban una vida con muchas penalidades y pobrezas con un salario bajísimo, éstas junto con las sirvientas y prostitutas, constituían las ocupaciones más comunes de las mujeres de la clase baja.

La clase social media que se componía de empleados de industrias, empresas privadas, la banca, ferrocarriles, dependientes de comercios, entre otros, también sufrían discriminaciones en cuanto se daba preferencia a la admisión de personal extranjero, y en salarios respecto a éstos.

Por el descontento que había, la clase obrera se rebeló, estallando huelgas importantes como la de Cananea y Río Blanco, las cuales fueron reprimidas, pero fue un paso para que la mujer se incorporara a la lucha.

Con muchos problemas principalmente agrarios, al inicio del siglo pasado se registraron los primeros indicios revolucionarios de los campesinos, el presidente Porfirio Díaz primero ignoró al movimiento y luego lo reprimió persiguiendo a sus principales líderes.

La incorporación de las mujeres a la Revolución fue masiva a partir de 1913, las campesinas que eran las más explotadas en las haciendas, ingenios y plantaciones, no tuvieron otra alternativa más que acompañar a sus hombres a la guerra, y siguieron sus tareas tradicionales cerca de los campos de batalla. las soldaderas como admirables combatientes iban a varios metros de distancia de sus hombres, arrastrando ropa, comida y niños, con esto demostraron una sumisión inalterable.

En la revolución junto a la figura de la Adelita se omite despreocupadamente la participación de las mujeres en los puestos de mando, como organizadoras de grupos armados, en la fabricación y distribución de armamento, su participación en la redacción e impresión de planes y propaganda, su labor como correo y enlace, atendiendo hospitales de campaña, como combatiente, y no solo como acompañante de su hombre⁴¹.

Hubo mujeres que se disfrazaron de hombres para participar en la lucha, quienes comandaron tropas, pero la mayor parte de las mujeres tuvo un papel menos destacado aunque no por eso menos importante.

La mujer podía cargar y utilizar las armas porque la nueva tecnología las había hecho más livianas, pero también ejercía sus roles tradicionales, lo que la situaba entre los servicios de un ejército demasiado precario como para satisfacer organizadamente sus propias necesidades. Las mujeres conseguían comida y la preparaban, atendían a los enfermos, cuidaban a los hijos y seguían pariendo.

⁴¹ Cfr. ARREOLA, Juan José y otros. *Imagen y Realidad de la Mujer*. Ob. Cit., pp. 115-165.

La escasa organización de los ejércitos revolucionarios obligaba a las mujeres a ejercer su añejo papel de abastecedoras de servicios: cocineras, lavanderas y concubinas, pero también a ensayar algunos roles novedosos⁴².

Para realizar estas tareas, tuvieron que desligarse de sus hogares independientemente de la ocupación que tuvieran, como trabajadoras, maestras o estudiantes, aunque la mayoría de ellas eran analfabetas.

Empezaron a formarse organizaciones entre las trabajadoras, en las que destacó el grupo de Hijas de Anáhuac, que reúne a las obreras más combativas de la fábricas de hilados y tejidos y son apoyadas por el Partido Liberal Mexicano.

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

Hasta muy avanzado el siglo pasado es cuando empezaron a ingresar a las escuelas de enseñanza media superior, pero con una tendencia a enseñanzas menores como secretarías, maestras de primaria o ramas auxiliares de las profesiones superiores; el acceso a las universidades y escuelas superiores, estaba legalmente permitido, pero era socialmente mal visto.

Después de muchas acciones surge la Organización Femenil más importante que el país ha tenido: el Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM), este frente se constituye formalmente en 1935, el programa que de ahí surgió contenía puntos tan importantes como el derecho a votar y ser votada, modificación de los Códigos Civiles para tener igualdad de derechos con el hombre, modificación de la Ley Federal del Trabajo a fin de hacer compatible el trabajo femenino con la maternidad, igualdad de derechos agrarios a las mujeres campesinas, estatuto jurídico para las trabajadoras al servicio del estado, incorporación de la mujer indígena al movimiento social y político del país, centros de trabajo para mujeres

⁴² Cfr. TUÑÓN PABLOS, Julia. Mujeres en México: Recordando una Historia. Ob. Cit., pp. 143-160.

desocupadas, mejoramiento integral del niño y protección efectiva a la infancia y amplia cultura para la mujer⁴³.

2.5. Constitución de 1917.

En México la protección especial para la mujer trabajadora nació como una respuesta a la situación de explotación y condiciones inhumanas en las que se laboraba, así como de la lucha revolucionaria que con el objeto de lograr un nivel digno de vida para los trabajadores y campesinos, emprendieron los mexicanos y mexicanas en 1910.

En el Congreso Constituyente de 1916-1917 se consagraron en el artículo 123 diversas disposiciones referentes a los derechos sociales de la mujer como lo son: la prohibición a la mujer en el desempeño de trabajos insalubres o peligrosos; del trabajo nocturno industrial y el desempeñado en establecimientos comerciales después de las diez de la noche; y la prohibición expresa de trabajar jornadas extraordinarias; el otorgamiento de una serie de beneficios para la protección a la maternidad y para lo cual se establecieron: tres meses antes del parto para que la mujer dejará de trabajar, un mes de descanso obligatorio con su respectivo goce de sueldo íntegro; conservación de sus derechos y puesto, así como el goce de dos horas diarias para alimentar a su hijo durante el periodo de lactancia. Se estableció una igualdad de salario sin diferencia de sexo, nacionalidad, es decir, a trabajo igual corresponde salario igual.

Por ser la Constitución de 1917, uno de nuestros ordenamientos jurídicos vigentes, abordaremos más profundamente su estudio en el siguiente capítulo, el cual tratará las leyes actuales que regulan el trabajo de las mujeres.

⁴³ Cfr. ARREOLA, Juan José y otros. Imagen y Realidad de la Mujer. Ob. Cit., pp. 150-165.

2.6. Legislación Secundaria.

Por lo que se refiere a la legislación secundaria, el trabajo de la mujer fue regulado en forma sistemática a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada como consecuencia de la federalización de las leyes del trabajo, pero con anterioridad a la misma se encuentran importantes antecedentes como son: La Ley de Relaciones Familiares de 1917 y el Código civil de 1928. La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue reformada en 1962 y posteriormente derogada por nuestra actual legislación laboral.

2.6.1. Ley de Relaciones Familiares.

El Maestro Mario de la Cueva nos señala que en el lapso de 1913 a 1917 la Revolución Mexicana inició la batalla por la liberación de la mujer, ya que en 1914 un decreto de Venustiano Carranza introdujo el divorcio en la vida nacional y el 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva Constitución, expidió la Ley de Relaciones Familiares en la que se estableció la igualdad de la mujer respecto a su marido para administrar sus bienes y disponer de ellos. Sin embargo, por lo que se refiere a la igualdad laboral la mencionada ley no se mostró igualmente progresista, pues en el artículo 44 limitó la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, requiriendo para ello la licencia del marido⁴⁴.

2.6.2. Código Civil de 1928.

Este Código vino a sustituir a los Códigos del siglo pasado, establece en el artículo segundo: La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida por razón de su sexo a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles. No obstante, el artículo 168 establecía que los cuidados y dirección del hogar

⁴⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimo sexta ed., Porrúa, México, 1999, pp. 440 y 441.

estarian a cargo de la mujer, estableciendo el artículo 169 que la mujer podría prestar un trabajo siempre y cuando no se perjudicara su misión; y el artículo 170, de plano señaló que el marido podía oponerse al trabajo de la mujer, estableciendo que si los cónyuges no llegaban a un acuerdo decidiría el juez. Estas disposiciones estuvieron presentes en nuestra legislación civil hasta el año de 1974, siendo derogadas por el decreto de 5 de diciembre de ese año, que modificó al Código Civil. Mediante este decreto, en el artículo 168 del citado Código quedó establecido que el marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales, por lo que deberán de resolver de común acuerdo todo lo conducente al manejo del hogar, a la formación y educación de los hijos y a la administración de los bienes que a estos pertenezcan. En el artículo 169 se establecía que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de esta, quedando derogado el artículo 170⁴⁵.

2.6.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

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

En esta ley, dice el Maestro Mario de la Cueva⁴⁶, se mostró cierto progreso respecto a la capacidad de la mujer para prestar un trabajo puesto que en su artículo 21 estableció que la mujer casada no necesitaría consentimiento del marido para celebrar contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que de él derivasen. Sin embargo, junto a esta disposición subsistieron las del Código Civil que exigían a la mujer licencia del marido para trabajar.

En esta Ley el trabajo de la mujer apareció regulado en compañía del trabajo de los menores, contemplado en los artículos 106 a 110.

⁴⁵ Cfr. *Ibidem*. pp. 441 y 442.

⁴⁶ Cfr. *Idem*.

De acuerdo con las disposiciones constitucionales, y con la idea de mantener la sobreprotección al trabajo de las mujeres, “la Ley Federal del Trabajo de 1931 mantuvo las disposiciones de trabajar en labores insalubres o peligrosas, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hubieran tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección, y del trabajo nocturno, de la industria y comercial después de las diez de la noche, prohibiéndose además el trabajo de la mujer en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. Las labores peligrosas e insalubres para las mujeres y los menores estaban enumeradas en los artículos 108 y 109, respectivamente”⁴⁷.

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

Cuando la fecha del parto se aproximase, previó la ley en su artículo 79, un descanso de 8 días con goce de salario íntegro. Se consideró inhumano exigir a la mujer dentro de ese periodo anterior al parto asistir a trabajar; pero admite la necesidad del descanso, se requirió que durante este la mujer no quedase privada del único medio de subsistencia que tiene el trabajador, o sea, su salario. Después del parto, conforme al artículo antes mencionado, la mujer disfrutaría de un descanso de un mes, también con goce de sueldo íntegro. Las atenciones al hijo y el estado de delicadeza en que queda la mujer después del parto, hicieron indispensable por razón natural, un descanso puerperal, el cual también es obligación del patrón cubrirlo. Esta disposición se complementó por el artículo 57 de la Ley del Seguro Social de 1943, en el que se señaló que el goce de subsidio de maternidad por parte de la asegurada, exime al patrón del pago del salario.

De acuerdo con el artículo 110 de la Ley de 1931, si transcurrido el término mencionado, la mujer hubiere seguido imposibilitada para volver al

⁴⁷ Ley Federal del Trabajo Sistematizada y Tematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Vigésima Séptima ed., Trillas, México, 1995, p. 660.

trabajo, podía permanecer ausente de el todo el tiempo que ameritase su restablecimiento, sin que por ello pudiera darse por terminado su contrato de trabajo. Esta licencia era sin goce de sueldo salvo convenio en contrario.

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

En los centros de trabajo en los que el número de trabajadoras fuese más grande que de 50, se imponía al patrón la obligación de acondicionar un local que sirviera a las madres para dejar a los niños, debiendo de ser atendidos por personas competentes que cuidasen de ellos mientras las madres se encontrasen ausentes. Según lo establecido en el último párrafo del artículo 110, el reglamento determinaría los casos en los que se hiciera necesaria la guardería, las condiciones en las que debía funcionar y servicios que debería cubrir. Al parecer esta precisión se tomaba en los contratos colectivos de trabajo, en donde se reglamentaba la mencionada disposición, pues el cuerpo legal reglamentario de la misma fue publicado en el Diario Oficial de la Federación hasta el primero de agosto de 1961 con el nombre de Reglamento del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo para Guarderías Infantiles⁴⁸.

2.6.4. Las Reformas de 1962.

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

⁴⁸ Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta ed., Derecho Sustantivo, México, 1984, p. 412.

La ley prohibió, mediante estas reformas, en el artículo 110-B fracción I, que las mujeres desempeñaran durante todo el periodo del embarazo trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, otorgándoles en la fracción II un descanso obligatorio durante las seis semanas posteriores al mismo, con pago de salario integro.

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

Se consagró también, como ya se había establecido con anterioridad, el derecho de las madres trabajadoras a tener dos reposos extraordinarios de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, consagrándose también el derecho de la mujer a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto, y a computar dentro de su antigüedad los periodos pre y postnatales.

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

Estas reformas reflejan un nuevo espíritu del artículo 110, al reconocer que las mujeres por desempeñar cargos directivos o poseer un título universitario o técnico, o los conocimientos requeridos, podrían en ocasiones, desempeñar labores peligrosas o insalubres y las demás comprendidas en el artículo 107. Sin embargo, con estas reformas, dichas actividades quedan prohibidas para las mujeres, además de esas también se prohíben los trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres⁴⁹.

Esto representó sin duda un avance en la difícil tarea de regular el trabajo femenino. Es innegable que al aumentar la protección a la mujer en relación a la maternidad y al determinar las ocasiones en que las labores insalubres o peligrosas podían ser desempeñadas por mujeres, el legislador

⁴⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, Décimo quinta ed., Porrúa, México, 2002, pp. 400 y 401.

trató con mucho acierto este aspecto del trabajo femenino, también fue favorable que en el artículo 106 se estableciera que las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y mismas obligaciones que los hombres, ya que con ello se reconoció la participación de las mujeres en actividades educativas y laborales con espíritu igualitario.

2.7. Época Actual.

Los últimos cincuenta años han sido de cambios y en ellos las mexicanas han estado siempre presentes. El control natal ha sido parte de la política estatal desde los años setenta, y se ha valido de múltiples recursos.

En los últimos años se han reformado muchas de las normas legales que rigen el desempeño social de las mujeres y los varones, el Estado ha creado instancias de apoyo para los sectores femeninos.

Como consecuencia de la apertura política que se da en el país, a partir de 1988, se observa una creciente participación ciudadana, creándose o ampliándose simultáneamente diversas formas de organización social, como movimientos populares urbanos, grupos vecinales, asociaciones de colonos, frentes cívicos de composición pluriclasista, etc. La sociedad mexicana en su conjunto reclama cada vez con mayor vigor observancia a la legalidad, pugnando por el respeto a derechos que aunque se encuentran consagrados en la constitución y en otras leyes, son constantemente vulnerables. En este contexto la presencia de la mujer en la sociedad, se observa básicamente como resultado de la crisis económica que tendió a fortalecer las diferencias sociales de clase y género, propiciando la participación de las mujeres con voz y posturas definidas, en contra de la represión y a favor del respeto a los derechos humanos y a la democracia. Esta participación corresponde a la realidad que enfrentamos las mujeres como trabajadoras, campesinas, indígenas, maestras, teniendo como factor común la opresión de género que vivimos, por el solo hecho de ser mujeres.

La lucha llevada a cabo por las mujeres no ha logrado tener el impacto ni la trascendencia deseada, lo cual en opinión de especialistas en el tema, se debe a su escasa participación política. Esto a su vez, podría

deberse a que la prioridad para muchas mujeres es la lucha por la sobrevivencia, no hay tiempo ni energía para participar en la política; la pobreza material impide o limita su gusto, interés o motivación por dichos temas, que en ocasiones resultan ajenos e indiferentes, ya que con frecuencia se ignora la problemática específica de la mujer. Igualmente, en el entorno familiar el mismo sistema político y mensajes culturales, transmitidos por la sociedad, dan como resultado jerarquías, prácticas y concepciones dominantes.

Quizá por lo anterior y a pesar del hecho innegable de que en las últimas décadas, ha aumentado el ingreso de la mujeres en el mercado de trabajo, la participación política de la mujer es restringida. Por lo que respecta a los sindicatos, algunos datos ilustran este hecho. En el sector de servicios en el que destaca la presencia de mujeres, existen ramas de trabajo preferentemente femeninas con una incorporación amplia en los sindicatos, como en el caso de las maestras representadas en el SNTE, con aproximadamente 800,000 sindicalizados, en el sector salud, donde trabajan alrededor de 150,000 mujeres (40% del total de trabajadores que laboran en esa área), o en el sindicato de telefonistas donde las mujeres representan el 32% de los trabajadores. Una fuente de empleo importante para las mujeres es el sector gubernamental, las empleadas de la administración pública representan un 9.5% y por razones de ley la mayoría están sindicalizadas, o sea, aproximadamente 15,000 mujeres. Pese a que en estos sindicatos y en algunos otros, las mujeres son la columna vertebral, su liderazgo es escaso.

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

- a) En 1989, las diputadas obreras, consiguieron que se modificaran las leyes del IMSS y del ISSSTE para que las trabajadoras,

quean dar seguridad social a sus maridos enfermos o no asalariados.

- b) En 1990, se introdujo en el artículo 145 del Código Penal, la pena de 30 días de salario mínimo como multa u ocho meses de cárcel, a cualquier patrón, empleado superior, o supervisor, que haciendo uso de su poder, consiga favores sexuales de las trabajadoras subordinadas.
- c) En 1989 se modificó la ley del ISSSTE para reducir de 30 a 28 años de actividad laboral límite para la jubilación de las mujeres, tomando en cuenta la doble jornada.

Un ejemplo de las actividades que han favorecido y propiciado el desarrollo de las mujeres lo constituyó la Asamblea Nacional de Mujeres, que se celebró en la ciudad de México, en Octubre de 1996, con la participación de 1,500 mujeres de todas las ideologías, en la que se acordaron los aspectos que debe considerar en su plataforma cualquier candidato que le interese conocer e incluir las propuestas de las mujeres, destacando los puntos siguientes:

1. Que las mujeres participen activamente en las reformas del Estado para que se incluyan sus propuestas.
2. Que se amplíen y consoliden los alcances del Programa Nacional de la Mujer, dotándolo de los recursos e instrumentos legislativos, así como de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres organizadas.
3. Reformar y modificar las leyes para eliminar todas las formas de discriminación.
4. Promover en los órganos judiciales se proporcione trato humano y profesional a las mujeres; que se establezca reparación por daños a las víctimas de la violación y alentar la creación de instituciones para la prevención y tratamiento de víctimas y victimarios.

5. Establecimiento de políticas de apoyo diferenciadas que consideren la diversidad de las mujeres campesinas.
6. Ampliación de fondos que sirven para financiar los proyectos económicos para las mujeres del campo y de la ciudad.
7. Crear mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades en el sistema educativo y eliminar todas las formas de discriminación en los contenidos y métodos educativos.
8. Incluir en presupuesto de la Federación, recursos para programas de mujeres.
9. Garantizar a las mujeres servicios de salud de calidad.
10. Crear mecanismos de protección y acciones afirmativas en el campo laboral para las mujeres, en especial para las jefas de familia.
11. Dar reconocimiento a la contribución del trabajo doméstico no remunerado al producto nacional, incorporándolo al sistema de cuentas públicas⁵⁰.

En la séptima edición del documento "Mujeres y Hombres en México 2003" elaborado para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) realizado en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), presenta estadísticas sociodemográficas con enfoque de género que señalan las diferencias y evidencian los retos de la sociedad para avanzar en la equidad entre hombres y mujeres.

En el tema del trabajo, señala que las actividades económicas y domésticas entre los hombres y las mujeres han registrado cambios importantes en las últimas décadas, pero un importante sector de la población aún sigue desempeñando papeles tradicionales socio culturalmente determinados: proveedores y amas de casa.

⁵⁰ Cfr. GONZALEZ MARIN, Maria Luisa. Los Mercados de Trabajo Femeninos: Tendencias Recientes. UNAM, Instituto De Investigaciones Económicas, México, 1998, pp. 303-308.

Menciona que cerca de 100 por ciento de las mujeres casadas o unidas libremente participan en las actividades domésticas, mientras que los hombres reportan una tasa de participación de 57.7 por ciento, lo que muestra que las mujeres siguen siendo responsables de las tareas domésticas⁵¹.

La ocupación femenina está acotada por las condiciones personales y familiares como la edad, estado civil, escolaridad, composición del hogar y carga doméstica, pues la determinación en la composición y organización del hogar limitan o posibilitan la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. La metodología usada para estudiar su evolución son los estudios de casos y entrevistas de historias de vida, etcétera. En el caso concreto de funcionarias y académicas, las condiciones de vida personales y familiares (nivel de instrucción, edad) permiten calificarlas como mano de obra especializada, es decir, calificada y minoritaria en relación con el universo femenino laboral que cubre la mano de obra en el sector informal. El total de las mujeres ocupadas desde 1996 (43%) gana menos de un salario mínimo o no recibe ingresos; 60.15% no cuenta con prestaciones, cerca de 27% no tiene instrucción o no terminó la primaria, y 58.37% trabaja más de 35 horas a la semana⁵².

Estos factores, como edad y nivel de escolaridad, son clave en la oferta de mano de obra femenina debido a que actúan como criterios de contratación en los mercados de trabajo. No obstante, la incorporación masiva de la mano de obra femenina durante la década de los 80 es uno de los efectos de la recomposición del capital en el mundo como consecuencia de la ejecución del modelo neoliberal que por sus características de competitividad busca mano de obra barata y en completa indefensión sindical. México no es una excepción en este caso, sin embargo, habría que advertir que el concepto de marginalidad que de 1960 a 1976 englobaba al empleo informal hoy es considerado incluso en las encuestas oficiales como reestructuración de la mano de obra.

La construcción femenina como sujeto social está asociada entonces al fenómeno de la reproducción y la producción. No obstante es

⁵¹ Cfr. "Persisten situaciones educativas desfavorables para las Mujeres". *Mujeres y Hombres en México 2003*. México, 2003, www.notimex.com.mx

⁵² Cfr. *La Mujer Trabajadora*. México, 2002, www.congresocol.gob.mx/RevistaL11/numero1/t1-mujer.htm

fundamental ver cómo en el sistema político y más específicamente en la sociedad, las mexicanas han enfrentado severos retos sociales y culturales a partir de los cuales ocupan ya un lugar prioritario.

El primer rasgo de este desafío es que en casi todos los espacios y particularmente en los de carácter público, la presencia femenina tiene todavía relación con las condiciones individuales ya mencionadas para incorporarse al empleo. Debido a estas características hablamos de una doble jornada de las mujeres que laboran tanto en el ámbito informal (vendedoras ambulantes, dependientas, trabajadoras a domicilio), como en el estrictamente formal (el empleo público)⁵³.

La organización de las mujeres, así como su participación social, han sido, como hemos visto a lo largo del presente capítulo, un factor importante e indispensable para transformar su situación laboral, hacia niveles más igualitarios. Tanto su valiente lucha por transformar su situación como su decidida participación en las más diversas actividades, han sido elementos importantes que han hecho evolucionar el papel de la mujer en el trabajo y las normas jurídicas que lo regulan.

El trabajo de las mujeres está contemplado en la Declaración de Derechos Sociales de nuestra Carta Magna, en el Código Civil vigente, en la actual Ley Federal del Trabajo y en las reformas a la Constitución que se hicieron en 1974, donde se refiere en particular a la igualdad ante la ley del hombre y la mujer, todos los anteriores ordenamientos jurídicos, así como algunos instrumentos Internacionales, los estudiaremos en el siguiente capítulo.

⁵³ Cfr. La Mujer Trabajadora. México, 2002, www.congresocol.gob.mx/RevistaL11/numero1/t1-mujer.htm

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

La mujer adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al varón, en el ámbito laboral gracias a su ardua lucha en la que ha participado en forma directa, logrando así que nuestros ordenamientos jurídicos vigentes protejan a la mujer trabajadora.

En el presente capítulo estudiaremos más a fondo dichos ordenamientos legales, con el fin de conocer de que manera nuestra legislación protege a las mujeres trabajadoras.

3.1. Constitución Política de 1917.

Nuestra Constitución inicia con la declaración de que: “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece” (Artículo 1º), entendiendo así que la expresión “todo individuo” comprende tanto a hombres como a mujeres.

Otro de los derechos consignados a favor de las mujeres se encuentra en el artículo 4º de nuestra Constitución el cual señala “... el varón y la mujer son iguales ante la ley...” dicha igualdad jurídica fue resultado de una lucha ardua por conseguir mejores oportunidades.

A partir de las reformas hechas a nuestra Constitución publicadas en el Diario Oficial el 31 de Diciembre de 1974, se creó el nuevo artículo 4º en el que se recogieron diversos temas en cuya reglamentación a nivel constitucional se estimó necesario consagrar la igualdad jurídica de la mujer y el varón. Antes de las reformas se aplicaba por igual a uno y otro, pero existían algunas excepciones, sobre todo en materia civil y laboral producto de la tradición que estimaba a la mujer un ser más débil, más impreparado y por lo tanto requerido de mayor protección, motivos por los cuales en

ciertos casos la ley le prohibía llevar a cabo determinados actos por sí misma. Estas excepciones, fueron decreciendo con los años, pero todavía existían en nuestro derecho al comenzar la década de los sesenta; la mujer en México hacía ya algunos decenios había comenzado a trabajar fuera de su hogar y se preparaba, cada vez en un número más elevado, en los sistemas educativos del país, y en parte también porque esa aspiración femenina de igualdad en todos los quehaceres humanos fue una corriente que se manifestó a nivel internacional y culminó en acciones dirigidas por la Organización de Naciones Unidas como fue la Declaración contra la Discriminación de la Mujer, al proclamar en 1975 “Año de la Mujer” y celebrar en él la conferencia internacional especializada sobre su situación en el mundo, cuyo país cede fue el nuestro, aplicándose la contundente afirmación de igualdad ante la ley con la que se inicia este artículo. La mujer adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al varón y así la posibilidad de contribuir a la par en el progreso económico, cultural y social de México.

Por su parte el artículo 5º dispone que: “A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.....”, de su lectura podemos apreciar que otorga cierta garantía a las mujeres, en cuanto a la libertad de trabajo que tenemos todas las personas y no solo los varones.

Gracias a las reformas al artículo 5º Constitucional se dio origen al artículo 123 el cual es de suma importancia en cuanto a las relaciones laborales; antes que nada cabe mencionar que la elaboración de este precepto fue consecuencia de una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre naciendo así el Derecho del Trabajo. El articulado elaborado por el congreso de Querétaro regía solo a los trabajadores contratados por los particulares, los empleados del Estado no quedaban protegidos por la constitución más sin embargo para suplir esa deficiencia, el congreso federal aprobó en 1930 el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y el 21 de Octubre de 1960 se adicionaba al artículo 123 el apartado “B” que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

Bajo el apartado "A", se hallan estatuidos fundamentalmente, la jornada máxima de ocho horas y dado que el futuro de la especie está vinculado más íntimamente con la mujer que con el hombre, se establece una serie de medidas para otorgarle una protección especial antes y después del parto en beneficio suyo y de su hijo, se establece el principio que a trabajo igual salario igual, se prevee la expedición de la Ley del Seguro Social que tiene por objeto proteger al trabajador y a su familia contra riesgos de trabajo, enfermedad, maternidad y a fin de evitar contradicciones entre el nuevo artículo 4º y ciertas normas del 123, se reformaron las fracciones II y V, ya que anteriormente el legislador había considerado a la mujer un ser débil, por lo que se le prohibió cierto tipo de jornada y de trabajos especialmente peligrosos y extenuantes. Al proclamar la constitución como garantía individual la igualdad de los sexos, se modifican las normas proteccionistas dejando solo las que versan sobre los menores de 16 años y teniendo en cuenta el aumento de la población femenina trabajadora, el legislador enmendó las fracciones V y XV del apartado A) y XI del apartado B) para otorgar mayor protección a la mujer durante el embarazo. Asimismo extendió la seguridad social al servicio de guarderías y a otros encaminados a proteger o proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias⁵⁴.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Abril de 1970 introdujo modificaciones menores al régimen de 1962, poniendo de manifiesto que el animo proteccionista del legislador obedece al deseo de proteger la maternidad.

Los primeros artículos de la Ley integran los principios generales del Derecho del Trabajo.

El artículo 3º en su párrafo segundo consagra el principio de no discriminación, en los siguientes términos: "No podrán establecerse

⁵⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Décimo sexta ed., Porrúa, México, 1999, pp. 446 a 448.

distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

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, los cuales mencionaremos más adelante.

El artículo 86 consagra el principio de igualdad de remuneración, por un trato 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 periodos pre y postnatales, serán consideradas como trabajadoras en servicio activo, protege de esta forma los derechos laborales de las mujeres en estado de gestación y después de ésta, en materia de reparto de utilidades.

El artículo 133 en su fracción I prohíbe a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo, este artículo pretende evitar la discriminación sin embargo esta disposición es violada con frecuencia y es usual que en los anuncios en los que se solicitan empleadores, se especifiquen sexo, edad y cuando se trata de trabajo para las mujeres se piden ciertas características físicas.

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 aquellas mujeres que tienen a cargo un hogar.

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

Las disposiciones contenidas en el mencionado Título no tienen como finalidad introducir desigualdades ni en lo que se refiere a los

derechos que poseen los hombres, ni en lo que concierne a las obligaciones, porque solamente cuando se adquiere la misma responsabilidad se puede exigir la igualdad. Cabe mencionar que la justa paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, si no biológico y social en función de la conservación de la especie. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad; se refiere a las limitaciones en el trabajo de las mujeres, no se refiere como ser humano, si no a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

Otra de las razones que tuvo el legislador para otorgar la protección a la mujer en esta disposición fue entre otras, cuidar de la salud de la mujer en general para llegar a obtener una población femenina sana que pueda desempeñar en las más óptimas condiciones sus funciones naturales como lo es la maternidad, así como protección a la salud de la madre trabajadora para evitar abortos, partos prematuros y daños irreparables al producto.

En esta ley se continuó con las prohibiciones con respecto a los trabajos insalubres y peligrosos pero tomando en cuenta si tenía o no la capacidad o el título universitario o técnico para ejercerlos. Esta posibilidad abrió el campo de trabajo para la mujer si estaba preparada para desempeñar el trabajo. Se mantuvo la prohibición de no trabajar después de las diez de la noche en trabajos industriales nocturnos y establecimientos comerciales.

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 de la siguiente manera: "Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

El artículo 165 señala el propósito de las modalidades contenidas en el capítulo del Trabajo de las Mujeres, que es el de la protección a la maternidad.

El artículo 166 establece los trabajos prohibidos para las mujeres cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el

estado de gestación o el de lactancia, sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

El artículo 167 contiene una definición adecuada de lo que debemos entender por labores insalubres o peligrosas, precisa cuando tienen ese carácter y las limita únicamente a la mujer en estado de gestación; al efecto dice: "... son labores peligrosas o insalubres 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".

Los artículos 168 y 169 quedan derogados.

Esta ley dispone que las madres trabajadoras, durante el periodo del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o pueda alterar su estado psíquico y nervioso; disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; los periodos de descanso se podrán prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; en el periodo de lactancia tendrán derecho a 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; en los periodos de descanso, percibirán un salario integro y en caso de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días. En cuanto al servicio de guarderías se prestara por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con Ley y disposiciones reglamentarias⁵⁵.

En este caso se refiere a la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial el 21 de Diciembre de 1995 y su reglamento para la prestación de los servicios de guardería publicado en el Diario Oficial el 30 de Junio de 1997. Diversos factores principalmente de índole económica, han impedido que se cumpla con este derecho que tienen las madres trabajadoras de que se les proporcione servicios de guardería debido a la

⁵⁵ Cfr. Ley Federal del Trabajo. Vigésimo quinta ed., Halco, México, 2002. Artículos. 164 a 172.

alta población de menores, hijos de madres trabajadoras. En el citado ordenamiento se crea una nueva rama del seguro denominado seguro de guardería para hijos de trabajadores asegurados, estableciendo que el mismo incluirá el aseo, la alimentación el cuidado de la salud la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, teniendo este derecho los hijos de las mismas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años otorgándoles el servicio en la forma y términos establecidos en el reglamento relativo.

3.3. Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo que se encarga de la protección del trabajo a nivel Internacional, fue creada por el Tratado de Versalles como parte de la Organización de la Liga de las Naciones que se refirió a ella en su parte décimo tercera y debido a todas las actividades que se generan en materia del trabajo ha tenido una vida ininterrumpida desde el año de 1919 hasta nuestros días. Después de haber adoptado en el año de 1945 las enmiendas necesarias para poder afrontar una constitución adecuada al nuevo sistema internacional y a la integración en la familia de la Organización de las Naciones Unidas como un Organismo especializado en el derecho del trabajo, que se extiende también en el campo de la asistencia y la cooperación técnica.

Sus principales funciones son:

- a) La reglamentación de la jornada de trabajo.
- b) La garantía de un salario justo.
- c) La protección del trabajo de los niños y las mujeres.
- d) La vigilancia de derechos de los trabajadores migratorios.
- e) Libertad sindical.

El autor Díaz Müller señala que los fundamentos de esta Organización son los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía.

- b) La libertad de expresión y asociación es una condición indispensable del progreso sostenido.
- c) La pobreza donde ella exista constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaboraron en un principio de igualdad de los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común⁵⁶.

Ahora bien, dentro de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo; está su interés y preocupación por otorgar posibilidades para una mayor protección de la población en este caso, de la femenina de tal manera que ante la necesidad de elaborar nuevos programas internacionales de seguridad social y atender a las continuas exigencias de aquellos regímenes existentes, se adopten nuevas circunstancias que proporcionen una protección automática y de verdadero valor, hace que la búsqueda de mejoras vaya más allá de los meros cambios de rutina como el ajuste de la cuantía de las prestaciones y sobrepase las fronteras nacionales.

La Organización Internacional del Trabajo realiza estudios internacionales, porque tiene conciencia de que las diferentes experiencias nacionales son singularmente valiosas para los estados miembros, en momentos que se ven obligados a expandir o a examinar sus metas en lo que a la seguridad social se refiere; asimismo intensifica sus estudios e investigaciones en este campo a fin de encontrar soluciones a los problemas que plantea las nuevas tendencias y la creciente influencia de la seguridad social en la economía; de tal suerte que la Organización Internacional del Trabajo realiza también investigaciones al respecto al ámbito laboral femenino mismas que son reconocidas, con independencia al trabajo que realicen, ya sea en el campo, en una fábrica o en su hogar, sintiendo apoyo por la Organización Internacional del Trabajo.

⁵⁶ Cfr. DÍAZ MÜLLER, Luis, Manual de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991, p. 54.

Toda mujer trabajadora se ve directamente afectada por las normas contenidas en el Código Internacional del Trabajo que se ha elaborado durante años por los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores que han asistido a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en 1919, la gran mayoría de las normas adoptadas por la Organización no hacen distinción alguna entre hombres y mujeres y por consiguiente se refieren a los intereses de ambos; contienen también algunas normas que se aplican solamente a las mujeres como por ejemplo, la relativa a la maternidad. Los empeños de la Organización para enseñar la manera de aumentar la productividad benefician tanto al hombre como a la mujer de mejor manera, les beneficia los perfeccionamientos en la seguridad e higiene en el trabajo, en la seguridad social, en la formación y en la orientación profesional, en el empleo y en el fomento de las instituciones de cooperativa y artesanía.

La Organización Internacional del Trabajo estima que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades para desarrollar su capacidad y participar en la vida social y económica y que todo trabajador debe estar igualmente amparado contra los abusos y contra las eventualidades del empleo. Reconoce también que muchas mujeres trabajadoras tienen que hacer frente a problemas particulares por su condición de madres y por las pesadas responsabilidades en su trabajo y en su hogar.

Cuando quedaron sentadas las responsabilidades de la Organización Internacional del Trabajo, en su constitución de 1919 se incluyó en ellas la protección a la mujer, en reconocimiento de una necesidad ampliamente sentida. La primera Conferencia General de la Organización que se celebró en: Washington en 1919, adoptó normas internacionales sobre la protección de la maternidad y limitando el empleo de las mujeres durante la noche para salvaguardar la salud. En aquella época las mujeres trabajadoras estaban poco consideradas en muchos países y sus condiciones de empleo eran deplorables lo que constituían una seria amenaza para su salud y la salud futura de sus hijos. En 1937, la conferencia fijó los objetivos en cuanto a las mujeres trabajadoras de manera más amplia, declaró que el interés de la sociedad, las mujeres deberían tener:

- a) Plenos derechos políticos y sociales.
- b) Plenas oportunidades para la educación.

- c) Plenas oportunidades para el Trabajo.
- d) Remuneración sin discriminación basada en el sexo.
- e) Protección legal contra las condiciones del trabajo pernicioso para la salud y contra la explotación económica.
- f) Protección legal para la maternidad.
- g) Libertad de asociación sin discriminación basada en el sexo.

La manera en que la Organización Internacional del Trabajo trata los problemas de las mujeres trabajadoras ha experimentado una nueva orientación con arreglo a las tendencias cambiantes de carácter económico y social que se han producido en el mundo en los últimos años y la espectacular mejora experimentada en la situación de la mujer y en la condición de todo trabajador, mujeres y hombres. En sus primeros tiempos la Organización hizo hincapié en la protección de la mujer contra cualquier forma de discriminación, en estos últimos años la Organización Internacional del Trabajo amplió considerablemente su programa y la encaminó más directamente a ayudar a la mujer para que alcance una mejor formación e igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y, por consiguiente, evitar con ello la discriminación.

Los medios que la Organización Internacional del Trabajo, utiliza para que las mujeres trabajadoras reciban una necesaria protección y tengan una igualdad práctica de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo, son numerosos y variados; a la cabeza de estos medios figura la adopción de normas internacionales (convenios y recomendaciones internacionales de trabajo). La adopción de estas normas es una función que compete a los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores que asisten a la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo.

La fuente normativa esencial para lograr sus objetivos son los Convenios Internacionales de Trabajo, que constituyen Instrumentos Internacionales Multilaterales con caracteres particulares, verdaderos tratados, leyes que establecen obligaciones para los Estados que los ratifican y crean relaciones jurídicas entre ellos y que una vez ratificados, el Estado miembro debe adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas sus disposiciones. Es la Constitución la que establece los parámetros

requeridos para hacer efectivas sus disposiciones y reclamar en caso de incumplimiento.

La mayor parte de los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo establecen normas internacionales que se aplican por igual a hombres y mujeres estas normas se refieren a:

- a) Empleo y desempleo.
- b) Condiciones de trabajo.
- c) Condiciones de empleo de niños y jóvenes.
- d) Libertad de asociación y relaciones de trabajo.
- e) Seguridad e higiene en el trabajo.
- f) Bienestar y seguridad social.

Solamente unos cuantos convenios tratan del empleo y de las condiciones de trabajo de la mujer; el hecho de que sean tan pocos estos convenios es que obedece a la convicción de la Organización Internacional del Trabajo de que los intereses y problemas de las mujeres en cuanto a trabajadoras son generalmente similares a los de los hombres, los convenios especiales que se refieren exclusivamente a la mujer fueron adoptados por la necesidad de una protección especial de la salud para asegurar una igualdad de oportunidades o de trato.

Algunos convenios que se refieren especialmente a la mujer son:

- 1) Protección de la maternidad, 1919, revisado 1952.
- 2) Trabajo nocturno (mujeres) 1919, revisado, 1934 y 1948.
- 3) Trabajo subterráneo (mujeres) 1935.
- 4) Igualdad de remuneración 1951.

En cuanto a la protección de la maternidad la Organización Internacional del Trabajo, ha creado normas que han servido de modelos para las legislaciones nacionales desde que se adoptó, en 1919 el primer congreso a este respecto. El convenio entró en vigor en 1921 y ha sido ratificado hasta ahora por 23 países, ninguno de estos países concedía dicha protección cuando el convenio fue adoptado. En 1919 solamente un país había fijado un periodo mínimo de 12 semanas de vacaciones legales por maternidad que es lo que el convenio de la Organización establece. Hoy

este periodo esta autorizado en unos 50 países para numerosas categorías de mujeres empleadas y asalariadas; cuando el convenio fue aprobado en 1919, solamente seis países prohibían el despido de la mujer trabajadora durante sus vacaciones por maternidad, hoy lo prohíben en 50 países. El convenio relativo a la protección de la maternidad fue revisado en 1952, los principios básicos no sufrieron alteraciones algunas pero su alcance se hizo mayor y las disposiciones relativas a las ventajas fueron ampliadas. El convenio original se refería solamente a las mujeres empleadas en la industria y en el comercio; el convenio revisado se aplica a las mujeres empleadas, a las que están ocupadas en empleos agrícolas y no industriales y a las que realizan trabajos para el exterior⁵⁷.

Existen las llamadas recomendaciones que constituyen el segundo tipo de instrumento internacional normativo que según la Constitución puede adoptar la Organización Internacional del Trabajo pero a diferencia de los convenios no están destinadas a hacer nacer obligaciones exigibles sino que su fin es el de establecer criterios para orientar y guiar la acción de los gobiernos. Desde el momento en que la materia del trabajo ha sido objeto de regulación internacional, la cuestión de los derechos humanos entra también en el contenido propio del derecho internacional, con lo que se afirma la importancia fundamental y su proyección sobre la totalidad de las cuestiones normativas tanto internas como internacionales, deben fundarse en una misma base y tener el mismo objetivo: la salvaguarda de la libertad y la dignidad del ser humano.

México es parte de varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, cuya labor a favor de los derechos laborales ha provocado continuos cambios en todas las áreas propias a su esfera de su acción. Con relación a la mujer destaca:

El Convenio Internacional del Trabajo No. 45, en relación al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas; este es uno de los convenios más antiguos por los que México se obliga, pues data de 1935.

⁵⁷ Cfr. GONZALEZ DE PAZOS, Margarita. La Mujer y las Reivindicaciones Internacionales de sus Derechos. Harla, México, 1987, pp. 33 a 68.

También es parte del Convenio Internacional del Trabajo No.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 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1951, a través del cuál se busca que se fijen salarios iguales para trabajo de igual valor. Este principio deberá aplicarse por medio de la legislación nacional y por los contratos colectivos celebrados entre trabajadores y patrones.

Es miembro del Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada el 4 de Junio de 1958 adopta el Convenio 111 el 25 de Junio de 1958, se expide el 15 de Junio de 1960. Compromete a los países a seguir una política nacional que promueva la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres⁵⁸.

De acuerdo con este Convenio México acordó:

- a) Proseguir políticas nacionales para la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.
- b) Tomar medidas prácticas para promover el entendimiento y la aceptación pública de la no discriminación; y
- c) Recoger y examinar las denuncias de derogación de los principios de no discriminación.

Forma parte del Convenio 150, sobre administración del trabajo, cometido, funciones y organizaciones del año de 1982. En este Convenio se reconoce que la orientación profesional y la formación pueden desempeñar un papel fundamental en la corrección de la desigualdad entre géneros existentes en el empleo.

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo para la protección de las mujeres embarazadas y madres de recién nacidos de los trabajos extenuantes y los productos químicos nocivos no permiten de ningún modo el obligar a la renuncia al puesto de trabajo de las mujeres y de hecho, prohíben explícitamente el despido debido al embarazo.

⁵⁸ Cfr. Idem.

La Recomendación 95 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad señala que: una mujer empleada habitualmente en un trabajo, considerado por la autoridad competente como peligroso para su salud debería tener derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Dicho derecho de transferencia debería concederse también por razones de maternidad, en casos individuales, a cualquier mujer que presente un certificado médico de su salud y la de su hijo⁵⁹.

Los tratados que versan sobre el reconocimiento y protección sobre los derechos específicos de la mujer, muestran los avances paulatinos que en estas áreas se han presentado a nivel internacional.

En nuestra legislación laboral como ya lo mencionamos, se establece el principio de igualdad y de no discriminación, igualmente regula el principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual, con lo que podemos concluir que los Convenios ratificados por México han ejercido una importante influencia en nuestro sistema legal, aun cuando las consecuencias esperadas se han obstaculizado, por tradiciones e idiosincrasias han impedido esta igualdad.

3.4. Conferencias e Instrumentos Internacionales de los Derechos de la Mujer.

Los Instrumentos Internacionales se insertan a nuestro sistema jurídico como resultado y bajo los lineamientos de los artículos 89, fracción X, 76, fracción I y 133 de nuestra Carta Magna.

El primero de estos artículos consigna la facultad que tiene el Presidente de la República para celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado.

A su vez el artículo 76, fracción I, le atribuye al Senado la potestad constitucional de aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que celebre el Ejecutivo de la Unión.

⁵⁹ Instrumentos Internacionales. México, 1996, www.hrw.org/reports/1996/México2.htm/web

Por último el numeral 133 de nuestra Constitución establece que: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren 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 y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados”.

Nuestro país ha promovido y ha participado, en un gran número de Conferencias Internacionales, que tienen como fin propiciar el desarrollo integral de la comunidad internacional en donde las premisas del respeto a la igualdad y libertad del ser humano, estén por encima de intereses de grupo que puedan representar un peligro para la salvaguarda de los derechos humanos.

La mujer mexicana además de los derechos que tiene legalmente en nuestro país, también goza de garantías y libertades fundamentales previstas en diversas declaraciones e Instrumentos Internacionales de derechos humanos, que constituyen actos jurídicos importantes a nivel internacional sobre los derechos de la mujer y que han sido ratificados por México, los cuales mencionaremos a continuación.

El primer tratado multilateral que protege a la mujer, ratificado por México, es la Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores, adoptada en 1921, entra en vigor hasta 1932, México se adhiere a ella y en la misma fecha entra en vigor en nuestro país. Curiosamente no se publica en el Diario Oficial de la Federación, si no hasta cerca de cuatro años después, el 25 de Enero de 1936.

La segunda convención a la que se adhiere México es, la convención sobre la Nacionalidad de la Mujer en 1936 la cual estipula que: No se hará distinción alguna basada en el sexo, en materia de nacionalidad ni en la legislación ni en la práctica... A pesar de haberse adherido México a ella, aun permanecen algunos prejuicios con relación a la dependencia que debía guardar la mujer casada respecto a su marido tal pareciera que al hablarse de la mujer solo se estuviera haciendo referencia a la soltera. A pesar de que México se adhiere más tarde a otra convención en materia de

nacionalidad, en ese caso relacionada con la nacionalidad de la mujer casada, el proceso de aceptación de la mujer es paulatino, no sería si no hasta finales de 1974, cuando por las reformas del artículo 30 constitucional desaparecen todos los prejuicios legalizados en el derecho mexicano contra la mujer. La convención sobre la nacionalidad de la mujer casada, es adoptada por las Naciones Unidas en 1957, México se adhiere en 1979.

Otras convenciones regionales ratificadas por México, la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer y la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, fueron adoptadas por la Conferencia Internacional Americana que se celebró en Bogotá en 1948. En ambas convenciones se hace alusión a la Carta de las Naciones Unidas como el documento internacional que inspira caminos a niveles regionales al consagrar el principio de igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Fue firmada por México el 6 de Junio de 1995 y aprobada por el Senado de la República el 26 de noviembre de 1996, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Diciembre de 1996⁶⁰.

Entre los principales temas que han sido previstos por los Tratados y Acuerdos Internacionales relacionados con la mujer, podríamos citar los de protección de la maternidad para la mujer trabajadora, la nacionalidad de la mujer casada, el establecimiento de edad mínima para contraer matrimonio, obligando a los Estados a fijar una edad mínima para ello, la adopción de normas internacionales para protección de la mujer en el empleo y condiciones de trabajo e igualdad de pago e igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso a la educación y a la capacitación para hombres y mujeres prohibiendo la discriminación por motivos de sexo.

La legislación internacional en esta materia es amplia, sin embargo, en general ninguno de los instrumentos jurídicos internacionales y regionales adoptados, han podido eliminar la discriminación que aun se

⁶⁰ Cfr. VINUESSA, Raúl, (compilador). Derechos Humanos: Instrumentos Internacionales. Zavalia, Argentina, 1998, pp. 590 y 591.

sigue ejerciendo en contra de la mujer. Con el transcurso de los años las disposiciones específicas de los Convenios y Tratados que se han mencionado anteriormente, han buscado en primer lugar, prohibir y eliminar la discriminación y prevenirla, refiriéndose a cualquier distinción o exclusión por motivo de sexo que pudiera impedir el logro de la igualdad de trato y oportunidades para todos los seres humanos. Además de que los Estados deben comprometerse a garantizar la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en la vida política, económica, social, cultural y civil, de ser necesario, abolir las leyes y normas existentes que contravengan ese objetivo, incluyendo la adopción de las medidas administrativas necesarias para lograr cambiar las costumbres y prácticas que persisten, así como a impulsar el pleno desarrollo y progreso de la mujer de cualquier condición social que le permita tener un rango de vida igual que el hombre.

3.4.1. Conferencias.

La primera Conferencia sobre la mujer se celebró en México en 1975, en la que se aprobó un Plan de Acción que tuvo como resultado que la ONU declarará los años 1976-1986 como el decenio de las Naciones Unidas para la Mujer; de igualdad, desarrollo y paz. Fue la base para el establecimiento de importantes redes de organizaciones de mujeres a nivel mundial y proyectos tendientes a la eliminación de la discriminación y subordinación de género.

La segunda Conferencia se celebró en 1980 en Copenhague; Dinamarca se aprobó un Programa de acción para la segunda mitad del decenio de la ONU para la mujer, en la que se hizo énfasis sobre los derechos a la educación, empleo y salud. Esta segunda conferencia se convocó cuando se comprobaron indicadores negativos sobre esas áreas a pesar de los compromisos asumidos por los gobiernos con el Plan de Acción para el adelanto de la mujer aprobado durante la Conferencia realizada en México.

La tercera Conferencia se celebró en Nairobi en 1985, basada e inspirada en los principios fundamentales contemplados en la Carta de las Naciones Unidas; la Declaración de los Derechos Humanos y otros

Convenios Internacionales. Por lo que se establece un conjunto de medidas generales para contrarrestar los obstáculos de la mujer y promover mejores condiciones de vida, además de erradicar la violencia.

La cuarta Conferencia de Beijing se celebró en Septiembre de 1995 y ha sido una de las más importantes que ha organizado la ONU y con seguridad la mayor de las conferencias especializadas en asuntos de la mujer, el resultado de ésta fue el hacer posible la síntesis de dos documentos: La Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción, ambas en beneficio de las mujeres en el sentido de independencia económica, no violencia, no discriminación, igualdad y protección y fortalecimiento de los derechos humanos de las mujeres.

En la Plataforma de Acción aprobada en Pekín se exige la puesta en marcha de políticas estratégicas caracterizadas por:

- a) Ser acciones afirmativas para eliminar las inequidades en las relaciones de género.
- b) Dar cobertura universal y nacional, afectando no solo a grupos de mujeres, sino al conjunto de la población.
- c) Ser compromisos gubernamentales vinculantes para el conjunto de las instituciones públicas.
- d) Constituir políticas de Estado, es decir, que convoquen a una convergencia entre las distintas fuerzas políticas, las organizaciones de la sociedad civil y los organismos gubernamentales para asegurar su cobertura y sostenibilidad.

A pesar de esta Convención y otros instrumentos internacionales en apoyo a la mujer para lograr el reconocimiento de sus derechos y la igualdad de ellos con los derechos humanos del hombre, aún no es suficiente para combatir todas aquellas innumerables violaciones de los derechos de las mujeres en México y el resto del mundo. No podemos negar que los noventa fueron una época en la que se establecieron bases muy sólidas, aún se necesita afirmar estos derechos, otorgándoles la calidad de indispensables para el cumplimiento de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

Hasta ahora no se ha efectuado otra Conferencia importante a este nivel, pero si se celebró la Cumbre Global de Mujeres 2002 en Barcelona, España, la cual reunió ministras y líderes de la ONG, empresarias y directoras corporativas, responsables gubernamentales y abogadas para formar una red de mujeres dedicadas a potenciar el crecimiento de las empresas dirigidas por mujeres de todo el mundo. La participación de la Presidenta de INMUJERES fue el tema de cómo compaginar el trabajo, la familia y la salud, de tal manera que se pueda contar, con políticas públicas adaptadas a la nueva realidad de las mujeres que trabajan⁶¹.

3.4.2. Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación en Contra de la Mujer.

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación en contra de la Mujer fue proclamada el 7 de Noviembre de 1967 y es un Instrumento Internacional de protección para la mujer y expresa que: la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana y que deberían adoptarse las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyen una discriminación en contra de la mujer y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Esta Declaración se compone de un total de 11 artículos en los que se proclama que debe obtenerse la igualdad de la mujer con el varón en:

- a) Las Constituciones de los países.
- b) El derecho a elegir y ser elegidas y ocupar cargos públicos.
- c) En la adquisición, disfrute y administración de bienes.
- d) En la elección de marido y la relación con los hijos.
- e) En la educación, información y elección de profesión o empleo.

⁶¹ Cfr. PROGRAMA NACIONAL DE LA MUJER. Compromisos internacionales para la Protección de los Derechos de las Mujeres y la Infancia. México, 1999, pp. 60 a 70.

- f) En la remuneración por su trabajo, las prestaciones sociales. sin que pueda negársele el trabajo por razones de matrimonio o de maternidad.
- g) Se les protegerá, además contra la prostitución⁶².

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

“La Asamblea General, considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo, teniendo en cuenta las resoluciones, declaraciones, convenciones y recomendaciones de las Naciones Unidas y los organismos especializados cuyo objeto es eliminar todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres, Preocupada de que, a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer, considerando que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad, teniendo presente la importancia de la contribución de la mujer a la vida social, política, económica y cultural, así como su función en la familia y especialmente en la educación de los hijos, convencida de que la máxima participación tanto de las mujeres como de los hombres en todos los campos es indispensable

⁶² Cfr. VINUESSA, Raúl, (compilador). Derechos Humanos: Instrumentos Internacionales. Zavalia, Argentina, 1998, pp. 398 a 403.

para el desarrollo total de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz, considerando que es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer, proclama solemnemente la presente Declaración:

Artículo 1

La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Artículo 2

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular:

a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;

b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.

Artículo 3

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.

Artículo 4

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna:

- a) El derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas;
- b) El derecho a votar en todos los referéndums públicos;
- c) El derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas.

Estos derechos deberán ser garantizados por la legislación.

Artículo 5

La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre en materia de adquisición, cambio, o conservación de una nacionalidad. El matrimonio con un extranjero no debe afectar automáticamente la nacionalidad de la mujer, ya sea convirtiéndola en apátrida o imponiéndole la nacionalidad de su marido.

Artículo 6

1. Sin perjuicio de la salvaguardia de la unidad y la armonía de la familia, que sigue siendo la unidad básica de toda sociedad, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, especialmente medidas legislativas, para que la mujer, casada o no, tenga iguales derechos que el hombre en el campo del derecho civil y en particular:

- a) El derecho a adquirir, administrar y heredar bienes y a disfrutar y disponer de ellos, incluyendo los adquiridos durante el matrimonio;
- b) La igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio;
- c) los mismos derechos que el hombre en la legislación sobre circulación de las personas.

2. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar el principio de la igualdad de condición del marido y de la esposa, y en particular:

- a) La mujer tendrá el mismo derecho que el hombre a escoger libremente cónyuge y a contraer matrimonio sólo mediante su pleno y libre consentimiento;
- b) La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre durante el matrimonio y a la disolución del mismo. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial;
- c) El padre y la madre tendrán iguales derechos y deberes en lo tocante a sus hijos. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial.

3. Deberán prohibirse el matrimonio de niños y los esponsales de las jóvenes antes de haber alcanzado la pubertad y deberán adoptarse medidas eficaces, inclusive medidas legislativas, a fin de fijar una edad mínima para contraer matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Artículo 7

Todas las disposiciones de los códigos penales que constituyan una discriminación contra las mujeres serán derogadas.

Artículo 8

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, inclusive medidas legislativas, para combatir todas las formas de trata de mujeres y de explotación de la prostitución de mujeres.

Artículo 9

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la joven y a la mujer, casada o no, derechos iguales a los del hombre en materia de educación en todos los niveles, y en particular:

- a) Iguales condiciones de acceso a toda clase de instituciones docentes, incluidas las universidades y las escuelas técnicas y profesionales, e iguales condiciones de estudio en dichas instituciones;

b) La misma selección de programas de estudios, los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional, y locales y equipo de la misma calidad, ya se trate de establecimientos de enseñanza mixta o no;

c) Iguales oportunidades en la obtención de becas y otras subvenciones de estudio;

d) Iguales oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización de adultos;

e) Acceso a material informativo para ayudarla a asegurar la salud y bienestar de la familia.

Artículo 10

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los

necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.

Artículo 11

1. El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exige que todos los Estados lo apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

2. En consecuencia, se encarece a los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los individuos que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en esta Declaración”.

3.4.3. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Esta Convención fue adoptada por la Asamblea de las Naciones Unidas en Diciembre de 1979, ratificada en México por el Senado de la República en 1981.

Los derechos que tutela esta convención son los siguientes:

- a) Hace referencia en sus considerandos de forma fehaciente que la discriminación en contra de la mujer atenta directamente al Principio de Igualdad reconocido en este Instrumento.
- b) La Declaración Universal de Derechos Humanos; los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos.
- c) Las Convenciones Internacionales, concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas.

- d) Las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas.

Enumera específicamente algunos derechos:

- 1) La no discriminación.
- 2) Educación en igualdad de condiciones.
- 3) Derecho al trabajo, a igual salario, prestaciones y capacitación.
- 4) Igualdad del hombre y mujer ante la ley.
- 5) A decidir libremente sobre el número y espaciamiento de sus hijos.
- 6) A elegir libremente apellido, profesión y que ocupación va a desempeñar.

Los compromisos que se establecen en esta Convención son:

- a) Condenar toda forma de discriminación contra la mujer y crear una nueva política encaminada a eliminarla.
- b) Consagrar en sus Constituciones Nacionales de los Estados Miembros, el principio de igualdad hombre mujer y asegurar la realización práctica de este principio.
- c) Adoptar medidas legislativas adecuadas o de otro carácter que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- d) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer y garantizar a través de los tribunales competentes la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- e) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación.
- f) Tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa.
- g) Eliminar conceptos estereotipados en todos los niveles de enseñanza.
- h) Adoptar todas las medidas necesarias para modificar, derogar leyes, reglamentos usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- i) Derogar disposiciones penales que constituyan discriminación contra la mujer.

- j) Adoptar las medidas adecuadas para un pleno desarrollo y adelanto de la mujer, para el goce de sus derechos humanos y libertades en igualdad que el hombre.
- k) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar prejuicios y practicas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- l) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en la educación y desarrollo de sus hijos.
- m) Adoptar medidas necesarias que supriman las formas de trata de mujeres y la explotación de la prostitución de las mujeres.

Esta Convención contiene Derechos muy importantes para la mujer en el ámbito laboral y muchos compromisos, que a pesar de estar ratificados por nuestro país no protegen a la mujer lo suficiente.

Como hemos visto a lo largo del estudio de este capítulo ha existido un avance significativo en la condición jurídica de las mujeres y que a través de distintas Leyes, Convenciones, Conferencias y Tratados Internacionales se ha otorgado una mayor igualdad de derechos laborales para las mujeres, pero también es cierto que a pesar de estos logros, aún no se aplica en su totalidad dicha garantía y a pesar de que existen leyes que tienen como objetivo beneficiar a la mujer, aún no están libres de prejuicios sexistas, discriminación y solo ofrecen respuestas parciales que no responden a la realidad actual del país, y por lo tanto su aplicación y efectividad resulta limitada.

Para finalizar con este capítulo es importante mencionar que actualmente se encuentran en el seno del Congreso de la Unión, las iniciativas, reformas y adiciones a diversas leyes y códigos, que tienen como finalidad fundamental la igualdad total en el aspecto jurídico entre el hombre y la mujer.

Vivimos en una sociedad donde las mujeres siguen sufriendo las consecuencias de las violaciones a los Derechos Humanos de las mismas, es

una época en que casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la población activa y por lo tanto toda discriminación en perjuicio de las mujeres tiene graves repercusiones no solo para ellas en cuanto a los Derechos Humanos que poseen y que deberían ser garantizados en el ámbito nacional e internacional, sino para la sociedad entera ya que estas prácticas discriminatorias limitan la capacidad y el valor del trabajo de las mujeres, sobre dichas violaciones a los derechos laborales hablaremos en el siguiente capítulo, así como también haremos referencia a las consecuencias de dichas prácticas discriminatorias.

CAPITULO 4.

CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD HACIA LA MUJER Y MEJORES OPORTUNIDADES LABORALES

En este capítulo y el más importante, porque es el tema principal de este trabajo de investigación, abordaremos circunstancias primordiales y comunes que se presentan como consecuencias de la práctica de la desigualdad hacia la mujer, como lo son: el hostigamiento y acoso sexual, la diferencia de salario entre hombre y mujer desempeñando la misma labor, desempleo por desigualdad en la contratación, etcétera y que son motivo de injusticias que se cometen en contra de las mujeres.

4.1. Aspecto Laboral.

Los factores que han orillado a la mujer a integrarse al mundo laboral son diversos, entre ellos podemos mencionar, la necesidad de una mejor calidad de vida, la crisis económica que se presenta en el país, etcétera.

La decisión de incorporarse al mercado de trabajo es más compleja en el caso de la mujer que en el del hombre. En efecto, si bien obedece a factores que también afectan la actividad económica de los hombres, está además vinculada a factores tales como el estado civil, el número de hijos y la edad de los mismos, el nivel del ingreso familiar y toda una amplia gama de factores ideológicos que refuerzan su posición dependiente en la sociedad.

El status de la mujer en el trabajo presenta grandes desventajas con relación al del hombre, ya que a pesar de que la mujer tiene altos niveles de preparación no se le da la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Si la mujer no estuviera en condiciones de desigualdad en el mercado de trabajo, es claro suponer que la tasa de participación femenina en la actividad económica debería ser igual a la tasa masculina.

Las restricciones a la mano de obra femenina pueden obedecer a la discriminación que las mujeres sufren en el mercado de trabajo, algunos

ejemplos de ellas son: el certificado de ingravidez como requisito para la obtención del empleo, el despido por estar embarazada, el hostigamiento sexual como arma para un ascenso laboral, salario inferior, etcétera.

La discriminación de la mujer en el mercado laboral obedece tanto a factores jurídicos como sociales e ideológicos, que afectan la demanda. Dado que en nuestras sociedades es en general el hombre el que es percibido como el sostén de la familia y dado que existen prejuicios sobre las capacidades femeninas, se prefiere emplear al hombre incluso con argumentos que apelan a prioridades de tipo social. Ahora bien, los trabajos femeninos están peor remunerados y parece ser que cuando una profesión se feminiza los salarios tienden a deprimirse.

A pesar del notable incremento de las tasas de participación femenina en la actividad económica, persisten obstáculos que limitan la realización del potencial femenino como trabajadoras. La segmentación ocupacional por sexo es un denominador común de los mercados de trabajo, en los que las mujeres suelen concentrarse en un reducido número de ocupaciones. A su vez, la concentración femenina en los niveles de menor jerarquía se traduce en la concentración de trabajadoras en los puestos de trabajo de menor calificación, productividad y reconocimiento, precariamente remunerados y más inestables.

Las mujeres, solemos enfrentar la carga que representa no sólo la doble jornada de trabajo, sino también el hecho de ser madres y esposas, así como una mayor inestabilidad laboral e inferiores condiciones de trabajo que los varones.

Adicionalmente, los niveles de escolaridad y capacitación condicionan, entre otros aspectos, nuestras posibilidades de acceso al mercado laboral, las remuneraciones que se perciben y las oportunidades de movilidad y ascenso laboral. Además, algunas trabajadoras a menudo se ven sujetas a prácticas discriminatorias, tanto en términos de contratación como de despido en caso de embarazo o lactancia o edad avanzada, ya que resulta que si pasas de los 50 años, no eres laboralmente productiva.

Lo anterior, revela la necesidad de definir una serie de estrategias y acciones, no sólo para promover la participación femenina en la actividad

económica, sino también para transformar las condiciones bajo las cuales se desempeñan en el ámbito del trabajo. Asimismo, es preciso fortalecer las normas y mecanismos dirigidos a prevenir y eliminar toda forma de segregación y discriminación laboral contra la mujer. La importancia que tiene el aporte de las mujeres a la riqueza y la economía del país, el potencial de sus contribuciones para el desarrollo así como el papel que desempeña en la familia, exige que se nos otorgue un trato digno, justo y respetuoso.

Es por ello, que debemos luchar porque se nos garantice el respeto y protección a nuestros derechos laborales y se nos facilite el acceso a las oportunidades de empleo y participación económica.

4.1.1. Hostigamiento Sexual (Acoso Sexual).

La expresión “acoso sexual” se ha venido utilizando para referirse al hostigamiento sexual y esta expresión tuvo origen en una particular serie de acontecimientos en los que intervinieron algunas feministas norteamericanas, donde la mayoría de las fuentes concuerda con que el fenómeno fue bautizado alrededor de 1974 por un grupo de mujeres interesadas en analizar sus experiencias con hombres en el trabajo y buscaron una expresión que comprendiera conductas masculinas y acoso sexual les pareció que simbolizaba, según su visión, el problema relativo a las experiencias que estaban tratando, entre éstas se incluían la adopción, por parte de los hombres, de conductas que superficialmente aparentaban ser sexuales pero que de hecho constituían un ejercicio de poder⁶³.

Para estas feministas el sexo era solo el medio de poder que ejercía el sexo masculino sobre las mujeres, por lo que este término fue ampliamente usado a partir de entonces por las mujeres que se enfrentaban con el hecho de que no se les pagaban los beneficios por despido debido a que ellas habían renunciado voluntariamente a su trabajo por ser víctimas de acoso sexual. A partir de entonces, muchas mujeres empezaron a identificarse con estas conductas masculinas y se organizaron diversas charlas abiertas que marcaron los comienzos de una organización de base de mujeres

⁶³ Acoso Sexual. España, 2002, www.nodo50.org/mujeresredacoso.htm

trabajadoras dedicadas a combatir el acoso sexual masculino en el lugar del trabajo⁶⁴.

El acoso sexual es una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y esto puede incluir comportamientos físicos, verbales indeseados. Actualmente existen diversas definiciones del acoso sexual entre las que encontramos las siguientes:

Para Elpidio González acoso sexual es: “La imposición de mensajes sexuales. Si la forma o contenido de la manifestación es intensa, una sola exteriorización es suficiente para constituirlo”⁶⁵.

La Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 75ª reunión definió el acoso sexual como: “insultos, observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, su edad, situación familiar, una actitud condescendiente o paternalista que menoscaba la dignidad, invitaciones o solicitudes concupiscentes u otros gestos asociados con la sexualidad, contactos físicos inútiles, como hostigamiento de carácter sexual, la acción debe además presentar alguna de las siguientes características: o ser percibida claramente como condición de empleo o previa a él, influir en las decisiones adoptadas en dicha materia, perjudicar el rendimiento profesional, humillar, insultar o intimidar a la persona que la padece. Se considerará como hostigamiento sexual toda acción cuya oportunidad el autor no podía ignorar”⁶⁶.

Estas definiciones tienen ciertos elementos que se repiten en común como son:

- a) Que el receptor no lo busca o no lo desea.
- b) Que pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o

⁶⁴ Cfr. Idem.

⁶⁵ GONZALEZ, Elpidio. Acoso Sexual. De Palma, Argentina, 1996, p. 1.

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo (Conferencias) México, 2002, www.ilo.org/public/spanish

cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del receptor, que lo ofende o lo humilla y en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral.

- c) Que es una conducta de naturaleza sexual.
- d) Que es una manifestación de poder y abuso.

El hostigamiento sexual, es un problema antiguo, que recientemente ha salido a la luz pública, por la creciente incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Podemos concluir que esta práctica consiste en insinuaciones sexuales, contactos físicos innecesarios, miradas lascivas, en el área de trabajo, piropos obscenos, demanda de favores sexuales, que pretenden humillar, someter o rebajar a la persona que van dirigidos.

Generalmente el problema se presenta contra las mujeres y entre los grupos que corren más riesgos están:

- a) Mujeres menores de 30 años.
- b) Solteras.
- c) Viudas.
- d) Divorciadas.
- e) Las que no tienen personas a su cargo.

El acoso sexual no afecta solamente a las mujeres. Ciertos hombres se consideran igualmente víctimas del mismo. Sin embargo, las mujeres, a pesar de las leyes sobre la no discriminación, siguen ocupando los empleos con bajos salarios, poco calificados, mientras que los hombres predominan en los mejores pagos, los puestos de mando y control.

El acoso sexual es, a menudo, el resultado de un abuso de autoridad cuando ciertas personas utilizan su posición y poder para intimidar o coaccionar a otros trabajadores, por ejemplo: donde existe una división clara entre el personal femenino y masculino de dirección.

Los compañeros de trabajo también utilizan el hostigamiento sexual como una táctica para intimidar y desalentar a las mujeres a solicitar empleos o puestos tradicionalmente ocupados por los hombres.

El acoso sexual puede ser infligido por superiores inmediatos, miembros de la dirección o clientes. Un estudio realizado comprobó que las observaciones sugestivas y las peticiones de favores procedían normalmente de superiores inmediatos o miembros de la dirección. Los contactos físicos no deseados son, a menudo, obra de compañeros, así como también las agresiones físicas. Los clientes también pueden acosar a los trabajadores mediante miradas lascivas o formulando invitaciones comprometedoras⁶⁷.

4.1.2. Hostigamiento Sexual como Ataque a la Dignidad de la Mujer.

El principio de dignidad personal, es idéntico para todos, y debe entenderse como un respeto al conjunto de principios, derechos, libertades y valores esenciales que integran la personalidad del hombre y la mujer, debiendo estar siempre presente, porque es fundamental para nuestros derechos el aceptar las manifestaciones de voluntad de cada individuo sea hombre o mujer, niño o niña, incapacitado o carente de facultades mentales, todos tienen ese derecho a gozar de relaciones interpersonales pacíficas y sanas.

Una regla general y muy clara en este aspecto la estableció la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como Pacto de San José de Costa Rica, el cual fue suscrito en San José Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos que entró en vigor el 18 de Julio de 1978, este convenio dispuso la protección de la honra y la dignidad.

- a) Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

⁶⁷ Cfr. Acoso Sexual. España, 2002, www.nodo50.org/mujeresredacoso.htm

- b) Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia.
- c) Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

El Estado tiene la obligación de proteger a cada persona a través de mecanismos de protección que conserven, garanticen y eleven los derechos esenciales del hombre y la mujer, cumplir con las obligaciones a las cuales se comprometió en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en el Pacto de San José, entre otros instrumentos internacionales, además de permitir que los organismos protectores de Derechos Humanos conozcan de las violaciones que se dan en materia laboral.

4.1.3. Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral.

El hostigamiento sexual y el acoso constituyen una de las formas más usuales de actos violatorios en el ámbito laboral.

El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo constituye una preocupación creciente para las mujeres. Los empleadores abusan de su autoridad para procurarse atenciones sexuales de sus colegas mujeres o de sus subordinadas, prometiéndoles a veces ascensos u otras formas de promoción, o simplemente creando un ambiente de trabajo insostenible y hostil. Las mujeres que se niegan a ceder a estos avances sexuales no buscados, con frecuencia corren el riesgo de ser víctimas de toda una serie de medidas, desde la degradación laboral hasta el despido.

El acoso sexual comporta toda una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo, repetidas y no deseadas, todas las alusiones sexuales explícitamente despectivas contra la dignidad, u observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en el lugar de trabajo, las cuales ofenden a la persona involucrada, le provocan sensación de sentirse amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que

perturba su rendimiento laboral, socava su sentimiento de seguridad en el empleo, creando un ambiente laboral amenazador o intimidatorio.

Mientras que en otros países como Estados Unidos y Canadá esta reconocido como una realidad incuestionable y grave, aceptada y analizada como una especie de la violencia de que es víctima la mujer en general, contando ya buena parte de ellos con normas jurídicas claras; en los países subdesarrollados como México existen muchas personas que la ignoran, la ponen en duda o peor aún la rechazan.

En la legislación penal mexicana el Hostigamiento Sexual está tipificado en el Artículo 260 del Codigo Penal para el Distrito Federal que a la letra dice: "Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutar dicho acto, se le impondrá de uno a cuatro años de prisión. Si hiciere uso de la violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentaran hasta en una mitad".

Lamentablemente, la penalidad que se les impone es muy poca, lo que en su caso provoca que se siga cometiendo dicho hostigamiento en la esfera laboral, por lo que el acoso sexual u hostigamiento es regulado por la legislación penal en nuestro país, continua siendo una violación a los derechos humanos ya que afecta la dignidad de la mujer trabajadora, y la mayoría de las agresiones sexuales que se producen en el ámbito laboral no se denuncian por temor a perder su empleo que es el único medio digno de manutención que tienen para ellas y sus familias, o si lo denuncian no siempre reúnen todos los elementos para su comprobación y se queda solo como una denuncia, que no constituyó una consignación.

Además de lo anterior, es factible que la mujer sufra ciertas represalias por no consentir con las intenciones del hostigador o acosador, situación que puede repercutir de diversas formas como veremos a continuación.

4.1.4. Represalias que Sufre la Mujer en Caso de Negativa Frente a una Conducta de Hostigamiento Sexual.

El hostigamiento sexual puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las trabajadoras pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces o dejen su empleo para buscar otro.

El acoso sexual puede dar como resultado que una mujer deje su empleo para no afrontarlo. Puede ser despedida o perder sus perspectivas de promoción por no haber accedido a las sugerencias que le fueron hechas. La mujer acosada tiene siempre una impresión de culpabilidad.

Las víctimas de acoso sexual sufren de: tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, las cuales a menudo pueden dar lugar a una depresión, insomnios y otros problemas médicos tales como jaquecas, trastornos cutáneos, problemas digestivos, etc.

El hostigamiento sexual dificulta el desempeño de las labores y la satisfacción de llevarlas a cabo. Si la víctima informa del incidente o rechaza acceder, el acosador dispone del poder de afectar sus condiciones de trabajo, oportunidades de formación o promoción y su seguridad en el empleo. La víctima se ve forzada, en algunas ocasiones a admitir dicha actitud de hostigamiento de lo contrario es despedida. Inclusive después de dejar el empleo, el acosador puede comprometer sus futuras oportunidades de empleo con malas referencias⁶⁸.

Lo malo es que la mujer también es agitada por profundos temores, y a veces la confusión y el miedo logran paralizarla, imponiéndole ejercer la defensa de sus derechos, por lo cual, en esos casos, aún cuando existan normas legales que la protejan en ese aspecto, pueden resultar inútiles, ya que no logran funcionar sin su iniciativa.

⁶⁸ Cfr. Violencia Laboral. México, 1999, www.terra.com.mx/noticias/articulo/021307, Jueves 28 de agosto de 2003

“Un 35% de los casos de acoso sexual termina cuando las mujeres dejan el empleo. Sólo el 3% llega a los tribunales, ya que esta vía es vista por las mujeres como una solución lejana, dolorosa o con pocas posibilidades de éxito.

La estrategia de la mayoría de las mujeres en esta situación es evitar al agresor o ignorarlo. Sólo dos de cada diez lo denunciaron ante el jefe inmediato o intentaron buscar apoyo de los compañeros (el estudio no revela si lo encontraron). Muy pocas acudieron a los sindicatos o a las asociaciones de mujeres.

Muchos conflictos laborales que llegan a los sindicatos, así como muchas bajas médicas por depresión o estrés, y también algunos traslados encubren una historia de acoso sexual”⁶⁹.

4.1.5. Desigualdad en la Contratación.

La discriminación laboral, contra las mujeres sigue existiendo pese a que nuestra preparación académica ha alcanzado los niveles más altos en la historia y que la mujer representa el 40% de la fuerza de trabajo remunerado en el mundo y el 34.7 % en México, conforme más se trata de puestos de superior jerarquía aumenta la ausencia de mujeres. Dirigentes encuestan señalan que en las organizaciones más grandes e importantes solo del 2 al 3 % de los cargos de alto nivel son ocupados por mujeres⁷⁰. Además de las limitaciones por el hecho de ser mujer, en los centros de trabajo es común que se exija a las aspirantes un certificado de no gravidez para ocupar una plaza laboral. No se toma en cuenta que en muchas ocasiones las mujeres son el mayor sostén del hogar y también se ocupan de los deberes domésticos.

A pesar del notable incremento de las tasas de participación femenina en la actividad económica, persisten obstáculos que limitan la realización del potencial femenino como trabajadoras. La segmentación ocupacional por sexo es un denominador común de los mercados de trabajo, en los que

⁶⁹ Que es el Acoso Sexual. España, 1999, p. 2. www.acososexual.net

⁷⁰ Análisis de la Situación de las Mujeres. México 2003, www.mujeractual.com/trabajo/discriminación

Las mujeres suelen concentrarse en un reducido número de ocupaciones. A su vez, la concentración femenina en los niveles de menor jerarquía se traduce en la concentración de trabajadoras en los puestos de trabajo de menor calificación, productividad y reconocimiento, precariamente remunerados y más inestables.

Las mujeres, solemos enfrentar la carga que representa no sólo la doble jornada de trabajo, sino también el hecho de ser madres y esposas, así como una mayor inestabilidad laboral e inferiores condiciones de trabajo que los varones.

Adicionalmente, los niveles de escolaridad y capacitación condicionan, entre otros aspectos, nuestras posibilidades de acceso al mercado laboral, las remuneraciones que se perciben y las oportunidades de movilidad y ascenso laboral. Además, algunas trabajadoras a menudo se ven sujetas a prácticas discriminatorias, tanto en términos de contratación como de despido en caso de embarazo o lactancia o edad avanzada, ya que resulta que si pasas de los 50 años, no eres laboralmente productiva.

Aún cuando las cifras de la mujer como cabeza de familia, y de la mujer, en general, que ingresa a las filas de la población económicamente activa vaya en ascenso, sus condiciones laborales no son equitativas en comparación de las que disfrutaban los varones⁷¹.

En términos reales no existe una auténtica igualdad entre hombres y mujeres, ya que, por razones culturales y sociales añejas, la mujer mexicana sufre discriminaciones en casi todos los ámbitos, y uno de ellos es en materia de contratación.

El problema tiene raíces históricas profundas; se han reproducido esquemas de diferenciación y desigualdad entre hombres y mujeres, y los espacios de igualdad y libertad que han logrado ganar las mujeres los han ganado a base de gran esfuerzo y valentía, pero a pesar de todo, aún faltan grandes transformaciones sociales, culturales y laborales para comenzar a hablar de equidad entre géneros.

⁷¹ Cfr. *La Mujer Trabajadora*. México, 2002, p. 1. www.congresocol.gob.mx/RevistaL11/numero1/t1-mujer.htm

4.1.6. Desigualdad en el Salario.

El principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor figura en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919. En 1951 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 100 y la Recomendación número 90 sobre la Igualdad de Remuneración⁷².

El Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la mano de obra masculina por un trabajo de igual valor, enuncia en su artículo 2º que “1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Dicho Convenio fue ratificado por México, razón por la cual queda obligado a cumplir con los compromisos adquiridos.

Los factores que explican las múltiples diferencias que existen en el salario son diversas: En primer lugar, las mujeres no gozan del mismo trato, especialmente tras un periodo de inactividad económica, cuando solicitan un empleo ni cuando regresan del periodo postnatal, en segundo lugar, la mano de obra femenina se concentra en ocupaciones mal remuneradas, como sucede, por ejemplo en las industrias de textil, del vestido, el cuero y el calzado, la alimentación y en los servicios de enseñanza, salud, comercio al por menor y turismo. Por otro lado no podemos ignorar que los cargos de dirección se siguen confiando casi siempre a los hombres. Otro factor más es el relativo a las obligaciones de la mujer, aunque tengan un empleo de tiempo completo se considera aún que son solo responsabilidades suyas los quehaceres domésticos, criar a los hijos y ocuparse de su educación. El tiempo y la energía que ocupan las mujeres a todas estas tareas puede repercutir adversamente en su productividad profesional.

⁷² Cfr. Instrumentos Internacionales. (Organización Internacional del Trabajo) México, 1996, www.hrw.org/reports/1996/México2.htm/web

Ahora bien, en muchas ocasiones, aun cuando no es una regla general, la diferencia de los salarios entre hombres y mujeres tiene que ver con el tipo de puestos de trabajo que ocupan, por ello hablamos de una segregación ocupacional de la mujer, lo cual significa que la mujer suele ser empleada en aquellas ocupaciones mal pagadas, en actividades fundamentalmente manuales que están consideradas como no calificadas y por ello perciben un salario menor al que el de un hombre que desarrolla el mismo trabajo o que tiene un puesto similar, sin que ello quiera decir que la mujer no sea productiva o capaz. Y que decir de las mujeres que ya teniendo una carrera y que trabajando en la misma profesión que un hombre, con la misma preparación, su salario es menor.

La población femenina se ha incorporado sobre todo al mercado laboral informal, los indicadores del Instituto Nacional de la Mujer señalan que más del 50% de los trabajadores ambulantes son mujeres, por ello no hablamos solo de menor remuneración con respecto a los hombres, sino de carencia de un empleo formal. Las desventajas que tenemos las mujeres con respecto a los hombres en México nos llevan a la necesidad de demostrar que somos capaces de realizar cualquier actividad de manera responsable, ya que es la única manera de conseguir un trabajo o un ascenso que se nos dificulta por el solo hecho de ser mujer⁷³.

También la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que la mujer tiene derecho a un salario igual al del hombre desempeñando un trabajo igual y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la cual México ratificó, prohíbe la discriminación en cualquier ámbito, por lo que es innegable que la diferencia que existe entre el salario que percibe la mujer en comparación al hombre desempeñando la misma labor o una similar definitivamente constituye una discriminación hacia la mujer.

Además de que se viola el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece la igualdad entre el hombre y la mujer, así como los artículos 3º, 6º y 164 de la Ley Federal del Trabajo que manifiestan que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo del sexo, que las mujeres disfruten de los mismos

⁷³ Cfr. Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México, 2002.

derechos que los varones. Sin embargo en la vida diaria no ha desaparecido esa diferencia de salarios y se ve como algo normal.

4.1.7. Desigualdad de Trato y de Oportunidades.

Es evidente que en la actualidad, una parte sustancial de los obstáculos para el logro de la igualdad plena de oportunidades en la práctica no son de carácter jurídico, ya que como hemos visto se ha legislado tanto en carácter nacional como internacional sobre la igualdad de la mujer y el varón, sino que derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en sociedad. Los orígenes de la discriminación contra la mujer hay que buscarlos en la división del trabajo. Si bien se han logrado algunos progresos en la eliminación de la discriminación en los países que han tomado disposiciones a fin de crear empleos para las mujeres, que han promulgado leyes en materia de igualdad y que han adoptado medidas especiales para eliminar la discriminación entre la mano de obra masculina y la femenina en el trabajo, son muchos los países donde las mujeres tropiezan con innumerables obstáculos que son específicos de su condición de trabajadoras. Estos problemas presentan múltiples facetas, pero las principales son la desigualdad en las posibilidades de acceso al empleo, a la educación y a la formación, la concentración en determinadas ocupaciones y la desigualdad de remuneración. Además las mujeres apenas están representadas en las instituciones normativas y de planificación, en los organismos internacionales, nacionales y locales, en donde se toman decisiones sobre el trabajo y la vida⁷⁴.

La segregación profesional como ya lo mencionamos sigue subsistiendo y cuando las mujeres penetran en sectores de actividades en otros tiempos reservadas a los hombres, se observa simultáneamente una desvalorización social y económica de las funciones caídas en manos de las mujeres. En el mejor de los casos la igualdad se realiza en la base de la pirámide promocional pero el acceso a la promoción, a los ascensos y a los puestos de dirección sigue siendo muy desequilibrado en lo que respecta a

⁷⁴ Cfr. Vive la mujer en México represiones, injusticias, violaciones. México, 2002, www.derechos.org/cndh/mujer

la proporción de mujeres empleadas en los sectores considerados a diferencia de los puestos ocupados por el sexo masculino.

La Organización Internacional del Trabajo hizo al respecto una importante contribución al inscribir para discusión general, en el orden del día de la 60ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cuestión de igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y un plan de acción para realizar los objetivos del Año Internacional de la Mujer adoptado en Conferencia Mundial celebrada en México, ofreciendo directrices para la acción en el ámbito nacional, regional y mundial.

De lo más importante en dicha declaración fue: “Que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, y declarando que todo debe hacerse para otorgar a todos los trabajadores, sin distinción por razones de sexo, una igualdad de oportunidades y de trato, en lo social, cultural, económico y político”⁷⁵

Las mujeres pueden desempeñar cualquier trabajo y ocupar todos los cargos y niveles, sin más limitación que su capacidad, así pues, pueden fungir como jefas, directoras, gerentes, supervisoras, entrenadoras, o cualquier otra categoría superior.

A veces se piensa que la mujer está destinada a trabajar exclusivamente en actividades tradicionales, entendidas estas como las ocupaciones que por costumbre han desempeñado. Entre esas labores están las de costureras, maestras, enfermeras, secretarias, peinadoras, recepcionistas y trabajadoras domésticas.

La Ley no distingue ni señala actividades tradicionales o no tradicionales para las mujeres o para los hombres. Si las estableciera afectaría las oportunidades de empleo y violaría el derecho a la igualdad, en perjuicio tanto de los hombres como de las mujeres.

Ha quedado científicamente comprobado que el sexo no indica mayor o menor capacidad intelectual, sin embargo, aun existe la predisposición para realizar algunas tareas por los hombres o las mujeres, lo cual

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo (Conferencias) México, 1996, www.ilo.org/public/spanish

generalmente obedece a distintas circunstancias, veamos algunas todavía practicadas en relación con las mujeres:

- a) Por costumbre se dedican a las actividades que sus familias les imponen, o aquellas que les permiten sus padres. También lo hacen por tradición familiar o por continuar tareas de interés para el negocio o la empresa familiar.
- b) Por prejuicios sociales que catalogan actividades no bien vistas para la mujer, o cuando creen que perturban sus funciones maternas.
- c) Por la desigualdad en las oportunidades en la educación y formación para el trabajo. Esta circunstancia obliga a grupos de mujeres a desempeñar las actividades aprendidas y ejercidas dentro de sus casas; propias de las amas de casa.
- d) La falta de información sobre las posibilidades de capacitación limita las oportunidades de trabajo.

En la actualidad, el número de mujeres en los puestos de dirección o de mando, no es considerable; evidentemente se trata de una minoría, podemos mencionar algunas razones por las que se da esta discriminación.

- a) El cumplimiento de las responsabilidades familiares no les permite desempeñarse satisfactoriamente.
- b) A los trabajadores no les agrada tener jefas, supervisoras o directoras.
- c) Anteriormente se tenía la creencia de que la condición física o biológica de las mujeres les impedía realizar ciertas actividades, o por lo menos con la misma eficacia que los hombres.

La condición fisiológica de la mujer, su organismo y complexión, así como la menstruación en lo particular, no impiden hacer un trabajo con eficacia.

Cuando se limita el acceso de las trabajadoras a los puestos más altos de una empresa, se está ejerciendo la discriminación y una evidente violación de derechos a la igualdad de trato como a la igualdad de oportunidades.

4.2. Desempleo como Causa de Discriminación.

En las últimas décadas, no existen suficientes empleos para atender la demanda de la población, el empleo permite al ser humano, hombre o mujer, no sólo asegurar su supervivencia y la de los suyos; es también un camino hacia la realización personal y el desarrollo pleno de su potencial.

Por otra parte, en el empleo y la oportunidad de contribuir a los fines de la sociedad puede el individuo integrarse plenamente a la misma, así como buscar la posibilidad de igualarse a sus semejantes y compartir con ellos las tareas de la nación.

El problema del desempleo es un problema bastante amplio y una realidad social de nuestros días, en los últimos años la crisis ha agudizado el desempleo en todos los países en vías de desarrollo y en desarrollo, así pues, tanto hombres como mujeres se ven en la necesidad de buscar un desarrollo laboral, sin embargo, son las mujeres las que se ven forzadas a ganarse un espacio laboral, que antes fuera ocupado únicamente por hombres, lo cual ha originado un cambio en las actividades anteriormente impuestas por la sociedad.

“Mas de la mitad de nuestra población esta conformada por mujeres, sin embargo aquí y en otras partes del mundo se considera como una minoría marginada y con limitaciones para su desarrollo. En la economía, la vida cultural y en la vida política es creciente su incorporación. No obstante hay aún una brecha grande en las nuevas responsabilidades y campos de participación que actualmente tienen y las condiciones institucionales y culturales en las que se desenvuelven. Dobles jornadas, estereotipos sobre lo que debe hacer y no debe hacer una mujer, identificación de lo femenino con el trabajo doméstico, con la falta de capacidad para realizar ciertas tareas o para asumir determinados cargos públicos”⁷⁶.

Si a lo anterior le agregamos los problemas que enfrentan las mujeres para entrar al mercado de trabajo: la negativa patronal de contratarlas si son casadas o si están embarazadas, el despido del trabajo si se embarazan, el

⁷⁶ FUENTES, Mario Luis. *Mujeres, Derechos y Oportunidades: (Un Principio de Equidad)*. Desarrollo Integral de la Familia, México, 1997. p. 3.

acoso sexual como condicional de contratación o de obtener un ascenso. Oportunidades de empleo inferiores a las ofrecidas al hombre, etcétera.

De acuerdo con datos del INEGI, es mayor el número de mexicanas que pierde su empleo pues la tasa femenina de desempleo alcanzó 3.08 por ciento en el mes de agosto del año en curso, en tanto que la masculina sólo fue de 2.58 por ciento. Así, el desempleo femenino en 47 ciudades del país se mantiene a la alza. De 10 personas que forman parte de la población económicamente activa solamente cuatro son mujeres⁷⁷.

Para que esta situación de discriminación hacia la mujer no continúe es necesario romper con esas falsas tradiciones de que la mujer se hizo para estar en su casa, que es el sexo débil, el ser sumiso que esta detrás del hombre, es tiempo de reconocer que la mujer actualmente ha dado un giro notable al participar en la vida social, económica, política y laboral.

4.2.1. Causas del Desempleo de la Mujer.

La mujer se ve en la necesidad de trabajar para contribuir con un ingreso a la economía familiar o cuando ella es el único sostén de la familia. Al buscar trabajo se encuentra con una serie de obstáculos, ve que su ingreso al mercado laboral esta condicionado por su estado civil, edad, nivel de escolaridad, fecundidad, etcétera.

Situaciones como las que a continuación mencionaremos, son causas de que en la actualidad exista un mayor índice de desempleo de mujeres en comparación con los varones:

- a) El ser rechazada en un puesto de trabajo solo por el hecho de ser mujer.
- b) Exigencia del certificado o comprobante médico de ingravidez, o el compromiso de no embarazarse.

⁷⁷ Cfr. Desempleo femenino al alza. México, 2003, p. 3., www.terra.com.mx/noticias Miércoles 27 de agosto de 2003.

- c) Otorgarle un ascenso a un varón cuando desempeñaban la misma actividad y la mujer lo realizaba de mejor manera, es decir, negarle el ascenso por su condición de ser mujer.
- d) Imposición de condiciones de trabajo diferentes a las de sus compañeros de trabajo.
- e) Exclusión en los planes y programas de capacitación o adiestramiento.
- f) El recibir un salario inferior al de sus compañeros realizando las mismas actividades, en el mismo tiempo, y
- g) No pagarle las prestaciones a que tenga derecho.

Al examinar las posibles causas de la falta de trabajo para las mujeres se ha visto que, en general, el problema radica en la discriminación laboral que estas sufren tanto a la hora de pedir trabajo, como en su área de trabajo cuando ya lo obtienen.

El desempleo hace muy infelices a las mujeres lo que lleva a pensar que no hay una elección consciente, a la hora de la elección de un trabajo.

Una realidad innegable es que cuando se presenta una crisis económica el desempleo se incrementa, dentro de estas circunstancias la mujer normalmente se encuentra en situación de desventaja, sea por razones de preparación o debido a los prejuicios socialmente muy extendidos, que discriminan y menosprecian las actividades de la mujer, en otras palabras, cuando comienzan épocas críticas, la mujer se ve desempleada con mayor facilidad y cuando llega la etapa de recuperación su mano de obra se absorbe más tardíamente.

4.2.2. Efectos del Desempleo de la Mujer.

Del empleo dependen la convivencia social, pues la que no cuenta con alguno, o al menos tiene expectativas pero a corto plazo para colocarse, provocará que a la afectada no le importe ser subempleada, cambiar de residencia o delinquir.

La falta de empleo también provoca que entre mayor sea esta cifra, menor será la posibilidad de mejoría para aquellas mujeres que si cuentan con un trabajo, pues con la constante amenaza de que sobra mano de obra barata y escudándose en la mala situación económica, los empleadores no mejorarán las condiciones laborales y la trabajadora temerosa de alguna repercusión, tenderá a no exigir sus derechos y alinearse a la política de la cual se trate. Esto se plasma con las nuevas políticas empresariales, las que prefieren contratar trabajadoras eventuales, que deberán por su situación realizar su labor con mayor esmero. Así el desempleo repercute no tan solo por aquella mujer que esta pasando por dicha situación, sino que también involucra a la que labora por determinado plazo, pues siempre tendrá la presión de saber que detrás de ella hay una larga fila de mujeres esperando realizar la actividad que actualmente ella ejecuta.

La mujer que al solicitar un trabajo es rechazada, comienza a considerar su posición fuera de un contexto social, se siente relegada e insegura, no cuenta con recursos monetarios necesarios para solventar sus necesidades, pero también la inactividad laboral la daña moralmente.

Ante tal situación, la no empleada genera resentimientos para con la sociedad, comenzando a buscar soluciones para su problema de desempleo, aunque estas en algunos casos impliquen un perjuicio a terceros, así, puede autoemplearse, algunos ejemplos de esto son: las vendedoras ambulantes, las limpia parabrisas, las sexo servidoras, etcétera, o bien, busca nuevos horizontes emigrando a nivel nacional o internacional, en el más grave de los casos, delinque para obtener ganancias.

La autoempleada en cualquier ramo, al ejercer su actividad no estará registrada como trabajadora, por tanto no gozará de los beneficios de la seguridad social, perderá en caso de buscar una pensión todo ese tiempo al no realizar aportaciones y no estará protegida en caso de sufrir un accidente.

En la actualidad es más probable que las mujeres al no contar con un trabajo que les permita satisfacer sus necesidades continúen viviendo con sus padres, que elegir vivir solas o casarse.

También se observan una serie de reacciones preocupantes, como son el consumo de drogas, un aumento de los comportamientos delictivos y un mayor índice de suicidios.

Un aspecto interesante es que socialmente a las mujeres profesionistas que carecen de un empleo se les considera apáticas o inadaptadas, sin considerar que no obstante hay algunas que no voluntariamente se encuentran bajo esa situación, pues las que permanecen sin empleo es por causa de un mercado laboral complejo y prejuicios muy arraigados, por lo que encontrar trabajo es casi una odisea.

4.3. Estadística sobre Desempleo.

No cabe duda de que uno de los problemas más preocupantes y más importantes del mundo actual es la carencia de trabajo, la amenaza de desempleo es ahora una posibilidad cada vez más real para muchas mujeres y hombres.

Con el fin de ejemplificar la situación de desempleo por la que están atravesando las mujeres en México consultamos una estadística elaborada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) donde podremos apreciar que el índice de desempleo femenino es mayor que el masculino.

“La Tasa de Desempleo Abierto (TDA) se ubicó en 3.17% de la Población Económicamente Activa (PEA) en junio pasado, porcentaje superior al registrado en el mismo mes de 2002, que fue de 2.39%, informó el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Este resultado es el más alto desde febrero de 1999, fue superior al 2.7% estimado por los analistas para junio de este año.

Eso significaría que sólo en seis meses fueron despedidos 20 mil empleados del sector formal, un promedio diario de 113 personas. Por sexos, el desempleo masculino aumentó desde 2.45% de junio de 2002 a un 2.99% en junio pasado, mientras el de las mujeres pasó del 2.28 a 3.50%.

De acuerdo con los datos del INEGI, la Población Económicamente Activa la forman 54.7 millones de mexicanos, 73% del total de los varones y 38% del de las mujeres.

Cifras desestacionalizadas muestran que la TDA en el sexto mes de 2003, se ubicó en 3.41%, lo que significa un incremento respecto a la tasa de mayo de este año, que fue de 2.81% de la PEA, agregó el organismo en un comunicado.

Con base en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), el INEGI señaló que durante enero-junio de 2003, la TDA fue de 2.87% de la PEA.

La TDA es la proporción de la PEA de aquellas personas que en el período de referencia de la encuesta no trabajaron ni una hora a la semana, a pesar de que realizaron acciones de búsqueda de un empleo o intentaron ejercer una actividad por su cuenta. La PEA se define como la población ocupada y desocupada de 12 años y más.

El INEGI informó que durante junio de 2003 se reportó una cifra récord de desempleo (3.17%). Esta cifra es la más alta durante los últimos 18 meses⁷⁸.

De acuerdo a la anterior estadística podemos concluir que el desempleo femenino, ha aumentado en los últimos meses y que a pesar de que existe un alto índice de desempleo general, es evidente que las mujeres sufren este fenómeno en mayor cantidad que los varones.

4.4. Estadísticas Sobre Oferta de Trabajo y Discriminación.

Por último vamos a analizar una estadística, que elaboramos con base en las ofertas de empleo tomando en cuenta el género, publicadas en la sección de “Aviso Oportuno” del periódico El Universal, durante todo el mes de Agosto del presente año.

⁷⁸ Tasa de Desempleo. México, 2003, www.foro.gob.mx/read.php?f, jueves 28 de Agosto de 2003.

En ella encontramos que de un total de 19350 ofertas de empleo publicadas durante ese mes, en 11223 solicitaban trabajador del sexo masculino, es decir un 58% y 9127 fueron vacantes para personal femenino un 42% de la suma total, lo que nos da una diferencia y un porcentaje a favor del sexo masculino⁷⁹.

Pero es en las características señaladas para contratar a un trabajador de uno o de otro sexo, en donde podemos apreciar claramente una verdadera discriminación en contra de las mujeres, ya que, a los caballeros en la mayoría de las ofertas no les imponen requisitos, porque generalmente se solicitan: albañiles, cargadores, empleados generales, plomeros, etc, caso contrario el de las mujeres, en donde existen ciertos perfiles que se tienen que cubrir para la obtención del empleo tales como: que sean atractivas, menores de treinta años, altas, solteras, con grado escolar, dominio del inglés, experiencia, etc.

Para combatir este problema necesitamos la acción conjunta de mujeres y hombres, no solo los trabajadores, sino también los empresarios y el Gobierno juntos podrían disminuir esas cifras y hacer de México un país con oportunidades iguales para todos y todas, a continuación mencionamos algunas sugerencias para combatir este fenómeno del desempleo femenino.

4.5. Propuesta para Disminuir el Desempleo de la Mujer.

Es de vital importancia que conjuntamente el Gobierno y los Empleadores, elaboren Programas de Generación de Empleos dirigidos a las mujeres, con atención a las características particulares de su ubicación regional y condición social, los cuales contengan los siguientes puntos:

- a) Imponer una política laboral que otorgue una igualdad de oportunidades en el empleo, una igualdad de salarios, una igualdad de oportunidades en escalafón, una mayor capacitación y adiestramiento y se propicie la especialización del personal

⁷⁹ "AVISO OPORTUNO" Empleos. EL UNIVERSAL México, 2003, www.aviso_oportuno.com.mx/pls/despliega/empleosn.html, todo el mes de Agosto.

femenino dentro del área laboral, comprometiéndose a cumplir con dicha política.

- b) Hacer pública la política y el compromiso tanto interna como externamente.
- c) Designar a un funcionario del gobierno y a un representante de los empleadores, para dirigir dicha política.
- d) Realizar supervisiones constantes, a través de los Inspectores del Trabajo, para verificar que dicha política se este cumpliendo al pie de la letra.
- e) Establecer sanciones para aquellos empleadores y dependencias gubernamentales que no cumplan con dicha política.

4.6. Mejores Oportunidades Laborales.

Igualdad de oportunidades laborales quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres tienen derecho a:

- a) Solicitar un trabajo.
- b) Ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo.
- c) Ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional.
- d) Sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas.
- e) Gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social.

Las mujeres no están legalmente limitadas a desempeñar solo ciertas tareas u ocupar determinados puestos de trabajo; por lo tanto, en la medida de sus gustos, intereses y aptitudes, pueden realizar cualquier actividad, en cualquier categoría.

Los empresarios no pueden establecer condiciones de trabajo diferentes para las mujeres y los hombres que hacen el mismo trabajo, sobre todo por lo que se refiere a los motivos de despido, pero también a cuestiones como la indumentaria, la flexibilidad laboral, etc. El derecho a la igualdad de condiciones de trabajo se aplica independientemente de que

este derecho se haya establecido mediante convenio colectivo o contrato individual⁸⁰.

4.6.1. Igualdad en la Contratación.

Una igualdad de contratación significa que no se le negara el trabajo a ninguna persona por motivos de raza, credo, sexo, etcétera.

Solo es valido contratar personal masculino o femenino cuando la clase de trabajo lo justifique.

Los patrones tienen derecho a contratar a su personal pero solo respecto a sus conocimientos y habilidades respecto al trabajo que deben realizar. Cuando se trata de trabajos calificados puede haber exigencias, muchas veces son exigencias legales, como el caso de la licencia que se les pide a los chóferes, los requisitos exigibles en cualquier contratación, deben referirse a las aptitudes, capacidad, experiencia y conocimientos, cumplimiento de leyes o reglamentos y pedirse tanto a varones como a mujeres.

La buena presentación, talla, edad, estatura, color de piel o de ojos, o cualquiera otra característica no es exigible en términos generales puesto que la capacidad de trabajo no depende de éstas, sino de la habilidad específica para desempeñar el trabajo encomendado. Las excepciones a esta regla son muy pocas y siempre deben justificarse.

Los empleadores deben solicitar a hombres y mujeres por igual para ocupar puestos laborales, comprometiéndose a no excluir a ningún empleado por razón de sexo, edad, estado civil y gravidez.

No debe haber contrataciones condicionadas o rechazos de solicitudes laborales, despidos injustificados, diferencias, variaciones o modalidades en las relaciones de trabajo porque una mujer:

⁸⁰ Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Los Derechos de las Mujeres Trabajadoras. Cámara de Diputados, LVII Legislatura, UNAM, México, 2000, pp.14 a 35.

- a) Este afiliada a un partido político o por no estarlo.
- b) Por participar en manifestaciones, firmar manifiestos o hacer declaraciones públicas.
- c) Por buscar cargos de elección popular.
- d) Por sus ideas políticas o las de sus familiares.
- e) Por negarse a ceder a pretensiones sexuales o,
- f) Por el simple hecho de ser mujer.

Las mujeres tiene plena libertad para ejercer sus derechos de ciudadanas independientemente de sus ideas y deben tener facilidades para ejercer sus derechos y obligaciones en los términos señalados en la ley⁸¹.

La participación del sector femenino se ubica alrededor de 38 por ciento de la población económicamente activa, y a pesar de esta favorable evolución, las mujeres siguen enfrentando múltiples obstáculos para insertarse en el medio laboral⁸².

4.6.2. Igualdad de Oportunidades en Escalafón.

Las estadísticas anteriores reflejan un panorama socio-demográfico de inequitatividad entre hombres y mujeres. Esta problemática sin embargo, no se soluciona con el acceso equitativo de las mujeres al trabajo y a la educación, ya que ellas también enfrentan otro tipo de dificultades en los centros de trabajo y de enseñanza, referidos a la falta de respeto que también se ejerce contra ellas, y que es difícil de esclarecer, cuantificar, y obtener justicia. Un ejemplo claro de ello es el hostigamiento sexual como ya se analizó, que en muchos casos es utilizado por el empresario para presionar a la trabajadora a aceptarlo a cambio de un ascenso y si esta se niega es despedida o bien no es ascendida.

Los empresarios no deben de discriminar por razones de sexo a la hora de decidir a que trabajadores promocionarán. Han de juzgar a los

⁸¹ Cfr. *Ibidem* pp.18 a la 22.

⁸² Cfr. Tasa de Desempleo. México, 2003, www.foro.gob.mx/read.php?f, jueves 28 de Agosto de 2003.

trabajadores teniendo en cuenta, por ejemplo, sus calificaciones, su formación, su rendimiento y su antigüedad, pero no por su sexo.

Existe una desigualdad en la proporción que hay entre los varones y las mujeres que ocupan puestos de mayor rango en las instituciones o empresas; son los hombres quienes definitivamente están ocupando los altos cargos, a pesar que en infinidad de ocasiones las cargas de trabajo son para sus colaboradoras.

Así pues, vemos que aún cuando la mujer participa cada vez más en el desarrollo productivo, sus condiciones de marginación y maltrato social no han cambiado sustancialmente paralelamente a su desarrollo e integración laboral.

Y esta desigualdad no sólo es palpable en su trabajo fuera de casa, sino dentro de ésta. El problema de desigualdad en la distribución de los quehaceres domésticos también es un serio problema para ellas porque la mayor carga de estas obligaciones también recae sobre sus hombros; y esto por supuesto las afecta en su participación política, cultural, académica y laboral, puesto que se ven sumamente restringidas en tiempo, dinero o posibilidades de desarrollo académico o intelectual. La desigualdad también la sufren dentro de su propia familia, a pesar de que su contribución económica es en muchos casos igual que la del cónyuge.

Es necesario realizar acciones urgentes que terminen con esta discriminación, este tipo de acciones pueden ser las siguientes:

- a) Se debe capacitar y sensibilizar en la perspectiva de género a los funcionarios (as) y trabajadores (as) de las instancias laborales para que atiendan los problemas específicos de las trabajadoras como hostigamiento sexual, hostilidad laboral, despido por embarazo y discriminación, entre otros.
- b) Se deben realizar campañas de valoración de la mujer como un mecanismo para erradicar la discriminación.

4.6.3. Igualdad en los Salarios.

Independientemente de nuestro sexo, tenemos que recibir la misma retribución que un trabajador del sexo contrario que realice el mismo trabajo que nosotros. Asimismo, las diferencias en la retribución pueden estar justificadas si están debidas a factores objetivos no vinculados al sexo, tales como las calificaciones, la experiencia, etc.

El trabajo se define, en general, por su denominación. Algunos lugares de trabajo tienen la misma denominación para los hombres y para las mujeres, mientras que otros cambian de denominación en función del sexo del trabajador. Cuando se denominan de manera diferente trabajos que son fundamentalmente iguales, la retribución ha de ser la misma. Así, por ejemplo, una azafata y un auxiliar de vuelo que realicen el mismo trabajo por el mismo ocupador y que tienen las mismas calificaciones y experiencia, han de recibir la misma remuneración. En consecuencia, si se paga más a uno que a otro no se está respetando su derecho a la igualdad de retribución.

En concreto, esto quiere decir que cuando una mujer o un hombre realiza tareas tan difíciles como las realizadas por otro sexo, aunque la naturaleza de la tarea sea diferente, los dos han de recibir la misma retribución y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se justifique por motivos no discriminatorios.

Para determinar si el trabajo realizado por una mujer o por un hombre es de igual valor, es necesario establecer una comparación entre sus trabajos. Esto implica una evaluación de la naturaleza de los trabajos y de las exigencias que plantea su ejecución, tales como la calificación, el esfuerzo, la responsabilidad, etc.

Lo único que importa para esta evaluación es la naturaleza del trabajo. Otros factores, como el hecho que se trabajó a tiempo parcial o a jornada completa, no son pertinentes y no pueden justificar por sí mismos las diferencias salariales.

Este principio de igualdad de remuneración esta basado también en el derecho a la igualdad laboral entre mujeres y hombres, el artículo 123, apartado "A", fracción VII, determina, que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad".

El artículo 23 de la Declaración de los a Derechos Humanos incluye el derecho a la igualdad de remuneración, con la siguiente disposición: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo".

A su vez, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación establece el compromiso de los Estados de asegurar a las mujeres condiciones de igualdad con los hombres.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el tema de igualdad de pago ha sido de gran consideración, como lo demuestra el gran número de recomendaciones y convenios adoptados sobre la equidad en el pago, sin diferencia por razón de sexo.

El convenio número 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, fue ratificado por el Senado, cuya finalidad es proteger la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo.

El derecho a igual remuneración, incluye prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, asimismo con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

La igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento, si las tareas son las mismas, aun cuando se les dan distintos nombres a los puestos. Las mujeres trabajadoras deben estar atentas a que no se de a su puesto una clasificación distinta para justificar la desigualdad salarial con los hombres.

Es importante destacar que algunas mujeres ejercen cargos de un nivel y reciben salarios correspondientes a otros más bajos, por ello es recomendable que cuando las trabajadoras ocupen cargos de mando, tengan cuidado en el monto de su remuneración y cómo se fija e integra.

Definitivamente, en el ámbito laboral hay que eliminar el hecho de que por ser mujer se reciba un salario inferior al que se paga a los hombres por un trabajo similar, y realizar en su perjuicio, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar, anular o alterar la igualdad de oportunidades.

4.6.4. Mayor Capacitación y Adiestramiento.

Una forma de reivindicación del individuo reside esencialmente en su formación como persona, la repercusión que tiene la educación sobre su desenvolvimiento personal y profesional. “La función de la educación es primordial en la formación de las mentalidades y las actitudes, en la orientación de la sociedad hacia el progreso. Comienza en el seno de la familia y prosigue en el sistema escolar, en la capacitación y en el trabajo”⁸³.

Si se quiere lograr un mejoramiento continuo en las oportunidades de empleo y no rezagarse debemos pensar y concientizarnos que entre más eficiente y preparada se encuentre una persona, mayor será su crecimiento productivo y personal.

“Ampliar nuestra participación en todos los espacios requiere de diversas condiciones que corresponde a todos cumplir y llevar a cabo. Una de ellas se refiere al mejoramiento de la percepción social de las capacidades de la mujer de su aceptación. Una cultura de respeto y revaloración puede ayudar mucho a este respecto”⁸⁴.

Un sistema de capacitación bien planeado, estructurado e implantado, brinda a cada persona, la oportunidad de desarrollar mejor sus capacidades, habilitándola para ejercer su empleo, lo que en este sentido podemos afirmar que las bases para lograr que una empresa cuente con el personal idóneo y competente es proporcionar una capacidad efectiva y que a su vez sea asimilada correctamente.

⁸³ Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México. “Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el Análisis del Plan de Acción”. Secretaría del Trabajo y Previsión Social; México, 1998, p. 96.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 66.

Luego entonces, una vez aprovechado adecuadamente el curso de capacitación, el personal podrá demostrar ser competente en el caso de alguna vacante o promoción, por lo que pugnamos por aplicar realmente los lineamientos establecidos para la asignación de los puestos por parte de las empresas, permitiendo la justa competencia entre los trabajadores y las trabajadoras eliminando sesgos condicionantes que los limitan indebidamente.

Pues entendemos que nos preparamos y nos capacitamos para subsanar las deficiencias de los requerimientos del puesto en particular para el que se es contratado y para estar en posibilidades de desempeñar un puesto de mayor jerarquía, o en otras circunstancias, para el caso en que la empresa haya decidido aplicar nuevas o más avanzadas tecnologías.

Además, dentro de este contexto sabemos que estos sesgos existen y hemos intentado que desaparezcan por completo, de tal forma que las mujeres estén en las mismas condiciones que los varones para tener acceso a los cursos y poder aprovecharlos en la medida de sus capacidades y oportunidades de promoción⁸⁵.

Es fundamental impulsar la iniciativa de la mujer a participar e integrar junto con los trabajadores y patrones dentro de sus centros de trabajo, las comisiones mixtas y comités de capacitación para la formulación de sus necesidades específicas que requieren ser implementadas para reforzar la viabilidad de los programas y su realización.

4.6.5. Extinción Total de la Discriminación.

Desafortunadamente en ocasiones, los papeles tradicionales de la mujer y el hombre están profundamente enraizados a través de la tradición, la educación, los medios de educación, la publicidad, las películas, periódicos, revistas, y muchas mujeres se han insensibilizado a su propia imagen con cierta inferioridad. Sin embargo, esta imagen ha ido cambiando poco a poco.

⁸⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 23.

Los gobiernos constitucionales de México han tomado interés en reconocer a la mujer los mismos derechos otorgados al varón, este reconocimiento se ha venido manifestando de una manera gradual y constante, como lo hemos visto a lo largo de este estudio.

Hoy en día existen mujeres que contribuyen en gran medida al país en el ámbito económico, social y político, al desempeñar cargos que eran exclusivos del hombre, destacando principalmente, aquellas que han sobresalido en el contorno político al ser diputadas o senadoras.

El problema actual de la mujer, no estriba en la conquista del derecho, su importancia y profundidad rebasa el aspecto jurídico. Es cierto que casi no existen limitaciones legales que impidan el acceso de las mujeres al campo laboral, en cambio existen restricciones que surgen de las costumbres y prejuicios, se manejan aun conceptos tradicionales que siguen considerando a la mujer inferior al hombre y aptas solamente para las labores del hogar, negándoles el derecho a demostrar sus capacidades.

No obstante, debemos tener presente que no basta la ley para transformar la realidad social. Es necesario que se realicen acciones de las mujeres, no para luchar contra el hombre, sino para ocupar su propio espacio junto a él, apoyada en su preparación, conocimientos, valorada por el propio hombre, el apoyo de la opinión pública, la acción del gobierno y una economía que permita una justa distribución de la riqueza. Con todo ello la mujer podrá dejar de recibir los impactos de la discriminación.

Lo anterior, revela la necesidad de definir una serie de estrategias y acciones, no sólo para promover la participación femenina en la actividad económica, sino también para transformar las condiciones bajo las cuales se desempeñan en el ámbito del trabajo. Asimismo, es preciso fortalecer las normas y mecanismos dirigidos a prevenir y eliminar toda forma de segregación y discriminación laboral contra la mujer. La importancia que tiene el aporte de las mujeres a la riqueza y la economía del país, el potencial de sus contribuciones para el desarrollo así como el papel que desempeña en la familia, exige que se nos otorgue un trato digno, justo y respetuoso.

Es por ello, que debemos luchar porque se nos garantice el respeto y protección a nuestros derechos laborales y se nos facilite el acceso a las oportunidades de empleo y participación económica. Para ello, se requiere de la formulación de normas para el mejoramiento de las condiciones laborales y su capacidad para el trabajo, así como por la ampliación de sus alternativas ocupacionales. Por lo que en este trabajo proponemos lo siguiente:

Que se impulsen programas de generación de empleos dirigidos a mujeres, con atención a las características particulares de su ubicación regional y condición social.

Se establezcan mecanismos para asegurar el respeto de los derechos de las trabajadoras y su acceso a los sistemas de previsión y seguridad social, en pie de igualdad con los varones, vigilando el cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo, para evitar la discriminación por sexo, edad, estado civil y gravidez, así como la segregación ocupacional y la correlativa disparidad por sexo en las remuneraciones y en las oportunidades de ascenso laboral.

Proponemos una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en el Título Quinto del Trabajo de las Mujeres:

En relación al artículo 164 debe decir:

“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. *Es por ello que se prohíbe toda discriminación laboral en contra de la mujer.*

Entendiéndose por discriminación laboral aquella distinción, trato desigual o injusticia que se comete por el hecho de ser mujer. Por tal motivo se prohíbe:

- I. *Exigir un certificado de ingravidez como requisito para la obtención de un empleo.*
- II. *Despedir a cualquier trabajadora por motivo de embarazo.*

III. Utilizar medios como el hostigamiento sexual en contra de las mujeres, como forma condicional de contratación o como condición para lograr un ascenso en el área laboral.

IV. Ejercer cualquier tipo de discriminación en contra de las trabajadoras.

En el caso de que se cometa cualquier discriminación contra la mujer, ella podrá exigir la reparación del daño y/o el pago de una indemnización, así como se valorará si es necesaria la suspensión de actividades del patrón.”

Otra de nuestras propuestas es que se brinde un trato igualitario a hombres y mujeres en la selección, contratación y promoción de personal, evitando toda forma de discriminación de los candidatos femeninos, para ello proponemos que:

Se impulsen programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo dirigido a las mujeres y se propicie la profesionalización del personal femenino dentro del lugar de trabajo.

Se fortalezcan acciones de capacitación y adiestramiento dirigidas a las mujeres jóvenes, las desempleadas, las divorciadas y las que retornan al desempeño de una actividad remunerada, para que cuenten con los conocimientos y las destrezas necesarias y tengan mejores oportunidades laborales en ramas y actividades no tradicionales.

Se desarrollen Programas de Difusión, Divulgación y Educación para toda la población, sobre la existencia y el alcance de los derechos humanos ante la Ley, pues sólo a través del conocimiento y el respeto estaremos avanzando hacia la discriminación contra la mujer.

Ser mujer en el pasado e incluso en la actualidad no ha sido ni es nada fácil, aun existe una larga y ardua lucha por el reconocimiento y vigencia de nuestros derechos, es necesario que nosotras mostremos paciencia, valentía, inteligencia, amor y lucha constantemente para vencer infinidad de obstáculos, para lograrlo debemos atrevernos a romper con todas aquellas cadenas que todavía nos atan a la sumisión, subordinación y dependencia, porque en nosotras está cambiar esta situación de desigualdad,

ya no podemos seguir en el papel de víctimas, no tenemos porque seguir etiquetadas, si tenemos toda la capacidad para cambiar.

Sin duda alguna, la mujer es la que debe romper con todas sus limitantes y luchar por sus derechos, por dejar de ser el llamado sexo débil, derrumbar todos los mitos y las barreras, pelear por una igualdad real y no teórica, estar conciente siempre de lo que es y lo que vale, no perder la perspectiva y continuar sin mirar atrás, porque solo así conseguiremos alcanzar la libertad y la igualdad que tanto necesitamos y de la cual se ha hablado mucho.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A pesar de que la Constitución establece en su artículo 4º la igualdad entre el hombre y la mujer, estas declaraciones de igualdad son insuficientes, pues a pesar de ellas, en nuestra sociedad se siguen practicando discriminaciones en materia laboral, ya que, por diversas circunstancias sociales o culturales las mujeres tenemos menos oportunidades de ingresar al mercado de trabajo.

SEGUNDA.- Gracias a los múltiples tratados, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, se han logrado avances en cuanto a la no discriminación de la mujer y se ha conseguido ya el reconocimiento de sus derechos tanto civiles como políticos en la mayoría de los países, la incorporación de ésta a la educación y al mercado laboral, han tenido como resultado que cada vez se abran nuevos horizontes.

TERCERA.- La incursión de la mujer a las actividades económicas remuneradas, se ha incrementado en los últimos años, sin embargo siempre ha sido inferior a la participación masculina. Ello se debe a que además de los problemas que la mujer comparte con los hombres en el campo del trabajo, particularmente el desempleo, existen otros problemas específicos de su sexo, ya que aun existen prejuicios que discriminan a la mujer, lo que implica que esta participe en trabajos relacionados con sus ocupaciones tradicionales que en la mayoría de los casos son las peor pagadas.

CUARTA.- Aun existen aspectos en nuestra sociedad, donde la discriminación hacia el sexo femenino se hace presente, como lo es en el ámbito laboral, donde se enfrenta con diversos obstáculos que impiden su incorporación plena en igualdad de condiciones que el varón; como es el tener que ceder ante una conducta de hostigamiento sexual, o bien mostrar un certificado de ingravidez, que algunos patrones piden como requisito previo para ingresar al empleo o en su defecto el poder conservarlo.

QUINTA.- Con el objeto de garantizar la equidad de la mujer en el trabajo, deben existir las reformas necesarias a la ley laboral estableciéndose expresamente la prohibición de tener que mostrar un certificado de ingravidez, el tener que ceder ante una conducta de

hostigamiento sexual, entre otras, al respecto consideramos necesaria una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en el Título Quinto del Trabajo de las Mujeres:

En relación al artículo 164 debe decir:

“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Es por ello que se prohíbe toda discriminación laboral en contra de la mujer.

Entendiéndose por discriminación laboral aquella distinción, trato desigual o injusticia que se comete por el hecho de ser mujer. Por tal motivo se prohíbe:

- I. Exigir un certificado de ingravidez como requisito para la obtención de un empleo.
- II. Despedir a cualquier trabajadora por motivo de embarazo.
- III. Utilizar medios como el acoso sexual en contra de las mujeres, como forma condicional de contratación o como condición para lograr un ascenso en el área laboral.
- IV. Ejercer cualquier tipo de discriminación en contra de las trabajadoras.

En el caso de que se cometa cualquier discriminación contra la mujer, ella podrá exigir la reparación del daño y/o el pago de una indemnización, así como se valorará si es necesaria la suspensión de actividades del empresario”.

SEXTA.- No basta con insertar, cláusulas no discriminatorias en las la legislación laboral. La mejor forma de erradicar la discriminación hacia la mujer, se obtendrá cuando aparte del cambio en la Ley se dé un cambio social y cultural.

SÉPTIMA.- Es por ello que no es suficiente que existan leyes que garanticen los derechos de las mujeres, para ejercerlos hace falta que las mujeres los conozcan, reclamen su puesta en práctica y denuncien su incumplimiento.

Por eso la urgencia de desarrollar a todos los niveles, Programas de Promoción y Divulgación de los Derechos de las Mujeres, para que conjuntamente con otros mecanismos (Convenios, Tratados, Leyes) se pueda poner fin a la discriminación.

OCTAVA.- Vivimos en una sociedad en donde la mujer sigue sufriendo las consecuencias de las violaciones a sus derechos laborales, en una época en la que casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la población activa y por lo tanto toda discriminación en perjuicio de las mujeres tiene graves repercusiones no solo para ellas, sino también para la sociedad, ya que éstas prácticas limitan la capacidad y el valor del trabajo de las mujeres, en lugar de aprovechar y buscar un desarrollo general.

El trabajo de la mujer debe ser valorado y reconocido, por su propio esfuerzo, además de que es significativamente importante en el desarrollo socioeconómico, es necesario incorporar su efectiva participación en los programas de desarrollo, asegurándole además condiciones equitativas de trabajo.

NOVENA.- Se necesita crear más empleos para las mujeres en las mismas condiciones que para los hombres, tomando en cuenta su preparación y otorgándole las mismas oportunidades que a los varones.

En el momento de brindar las mismas oportunidades a la mujer que al hombre, esta última tendrá un mejor desenvolvimiento en el trabajo que va a realizar y su desempeño será muy bueno, así como su rendimiento, lo que beneficiara tanto al patrón como a la trabajadora.

Consideramos que una política justa de empleo debe respetar el derecho de la mujer a aspirar a un trabajo bien remunerado acorde a las capacidades que demuestre tener y admitir la conveniencia de utilizar esta fuerza de trabajo como un factor imprescindible para aumentar la productividad y competitividad.

DECIMA.- También es fundamental la creación de Programas de Educación y Divulgación tendientes a modificar prejuicios arraigados en la sociedad, es necesario insistir en la idea de igualdad que debe existir entre

hombres y mujeres y de la solidaridad que debe darse entre ellos, para que se apoyen mutuamente y juntos logren sus metas y el trabajar por un mundo mejor.

Es muy importante que se enseñe a los niños y niñas que las diferencias que distinguen a los hombres de las mujeres son solo biológicas, mismas que nos señalan que éstas son distintas de aquellos más no inferiores, es decir, que se entienda que diferencia no implica desigualdad, esto puede lograrse a través de la educación que se recibe en el seno familiar y en los medios de comunicación por ejemplo la radio, la televisión y prensa escrita.

DECIMA PRIMERA.- Para lograr una plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto de la mujer como del hombre en la sociedad y en la familia. No buscamos la superioridad en relación al hombre, sino una plena integración como trabajadores con una distribución equitativa de sus derechos, oportunidades y responsabilidades.

Por eso es urgente encontrar un equilibrio para la convivencia igualitaria entre los dos sexos, más no una competencia nociva desgastante en el mercado laboral, pues tanto uno como otro son igualmente valiosos para el desarrollo del país; necesitamos las mujeres estar conscientes de lo que somos y lo que valemos, no debemos perder la perspectiva y tenemos que continuar sin mirar atrás, porque solo así alcanzaremos la libertad y la igualdad que tanto pedimos y necesitamos.

*Bastaría quizás
Una palabra
Para abrir de par en par
Una ventana,
Una palabra clave,
Una llave
Que penetre el silencio
Y si no la encuentro seguiré viviendo
Encarcelada.
(Pensamiento Revolucionario Anónimo)*

BIBLIOGRAFÍA

ARREOLA, Juan José. Imagen y Realidad de la Mujer. SEP, México, 1980.

BIALOSTOSKI DE CHAZAN, Sara y Otras. Condición Jurídica de la mujer en México. UNAM, México, 1975.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima ed., Porrúa, México, 1998.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta ed., Derecho Sustantivo, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda ed., Trillas, México, 1994.

CONCHELO DAVILA, José Angel. Hacia una Economía Abierta. s. Ed. México, 1968.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera ed., Porrúa, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décima ed., Porrúa, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Sexta ed., Porrúa, México, 1999.

DÍAZ MÜLLER, Luis, Manual de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991.

FUENTES, Mario Luis. Mujeres, Derechos y Oportunidades, un Principio de Equidad. Desarrollo Integral de la Familia, México, 1997.

GALEALA, Patricia (compiladora). La Condición de la Mujer Mexicana. Tomo I, Sexta ed., UNAM, México, 1992.

GONZALEZ DE PAZOS, Margarita. La Mujer y las Reivindicaciones Internacionales de sus Derechos. Harla, México, 1987.

GONZALEZ, Elpidio. Acoso Sexual. De Palma, Argentina, 1996.

GONZALEZ MARIN, Maria Luisa. Los Mercados de Trabajo Femeninos: Tendencias Recientes. UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 1998.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Los Derechos de las Mujeres Trabajadoras. Cámara de Diputados, LVII Legislatura, UNAM, México, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Problemas y Políticas de Empleo. Ginebra, 1960.

RAMOS, Carmen, RODRÍGUEZ, Ma. De Jesús y Otros. Presencia y Transparencia: La Mujer en la Historia de México. Colegio de México, México, 1987.

SANTIBÁÑEZ, Felipe, Legislación sobre Trabajo. Información Aduanera de México, México, 1973.

SUARES AGUIRRE, Felipe. La Educación de los Aztecas, SEP, Cuadernos de Lectura Popular, México, 1969.

TUÑÓN PABLOS, Julia. Mujeres en México: Recordando una Historia. Conaculta, México, 1998.

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

VINUESSA, Raúl, (compilador). Derechos Humanos: Instrumentos Internacionales. Zavalia, Argentina, 1998.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Vigésima Quinta ed., Porrúa, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo, Vigésima Quinta ed., Halco, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo Sistematizada y Tematizada. Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Vigésima Séptima ed., Trillas, México, 1995.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo I, Vigésima Primera ed., Argentina, 1989.

CAPON FILA, Rodolfo-Giorlandini, Eduardo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Rubinzal Culzoni, Argentina, 1980.

Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo I, Cuarta ed., Larousse, México, 1990.

Diccionario Enciclopédico Espasa. Décima ed., Espasa Calpe, España.

Enciclopedia Jurídica Omeba . Tomo VIII, Argentina, 1982.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II, D-H, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 2001.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V, P-Z, Décima Quinta ed., Porrúa, México, 2001.

RUBINSTEIN J, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. De Palma, Argentina, 1983.

HEMEROGRAFÍA

Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México, 2000.

Más y Mejores Empleos para las Mujeres en México. Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el Análisis del Plan de Acción. Secretaria del Trabajo y Previsión Social; México, 1998.

PROGRAMA NACIONAL DE LA MUJER. Compromisos internacionales para la Protección de los Derechos de las Mujeres y la Infancia. México, 1999.

OTRAS FUENTES

Acoso Sexual. España, 2002, www.nodo50.org/mujeresredacoso.htm

Análisis de la Situación de las Mujeres. México 2003, www.mujeractual.com/trabajo/discriminación

Desempleo femenino al alza. México, 2003, p. 3. Miércoles 27 de agosto de 2003. www.terra.com.mx/noticias

La Mujer Trabajadora. México, 2002, p. 1. www.congresocol.gob.mx/RevistaL11/numero1/t1-mujer.htm

Instrumentos Internacionales. (Organización Internacional del Trabajo). México, 1996, www.hrw.org/reports/1996/México2.htm/web

Organización Internacional del Trabajo (Conferencias). México, 2002, www.ilo.org/public/spanish

Que es el Acoso Sexual. España, 1999, p. 2. www.acososexual.net

Tasa de Desempleo. México, 2003, jueves 28 de Agosto de 2003. www.foro.gob.mx/read.php?f

Vive la mujer en México represiones, injusticias, violaciones. México, 2002, www.derechos.org/cndh/mujer

Violencia Laboral. México, 1999, Jueves 28 de agosto de 2003. www.terra.com.mx/noticias/artículo/021307

“Persisten situaciones educativas desfavorables para las Mujeres”. Mujeres y Hombres en México 2003. México, 2003, www.notimex.com.mx

“AVISO OPORTUNO” Empleos. EL UNIVERSAL México, 2003, todo el mes de Agosto. www.aviso_oportuno.com.mx/pls/despliega/empleosn.html

