



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**“LA APLICACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS
PARA LA DESCRIMINACIÓN LABORAL DE LA
MUJEREN EL SECTOR PRIVADO”**

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EMMA DÍAZ OCOTENCO

ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

San Juan de Aragón Estado de México 2006.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Le doy gracias a Dios por la familia que me dio.

A mi mamá quiero darle las gracias por todo el apoyo, los consejos y la comprensión que me ha dado, pero especialmente quiero agradecerle por haberme dado la vida y por el gran amor que siente por mí, porque ese amor ha sido el motor que me ha impulsado a lograr mis metas. Por todo lo que me has dado te ofrezco mi eterno y sincero agradecimiento.

A mis hermanos, Isaías y Silvia quiero darles las gracias por todo su apoyo y estar a mi lado en los momentos difíciles de mi carrera y de mi vida. Para ustedes mi vida y mi eterno agradecimiento.

A mi abuelita Inés quiero darle las gracias por todo su amor y su apoyo.

A mis padrinos Hilda Cureño y Eduardo Maraño, quiero darles las gracias por todo su apoyo, especialmente por alentarme a concluir la tesis, por todo lo que me han brindado mi franco y eterno agradecimiento.

A todos mis amigos y amigas les doy las gracias por su apoyo, especialmente a:

Andrés Pérez

Celibi Mancilla

Carmen García

Diana Luices

José Luis Ávila

Luis Raúl Ameneiro

Martha Patricia de la O

Marisol Rosas

Verónica Teresa Islas

También quiero agradecer a la Sra. Sara y al Sr. Miguel todos

*Agradezco a la Facultad de Estudios Superiores
Aragón y a todos y cada uno de los profesores que me apoyaron
en mi instrucción académica, especialmente a la Lic.
MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ, por todos sus consejos y
enseñanzas, para usted mi más sincero agradecimiento y pido a
Dios que la colme de bendiciones.*

EMMA DÍAZ OCOTENCO.

**LA APLICACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS PARA EVITAR LA
DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL SECTOR
PRIVADO.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....V

CAPÍTULO UNO

MARCO CONCEPTUAL

1.1.- DERECHO DEL TRABAJO.....01

1.2.- SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO.....04

1.3.- PATRÓN Y TRABAJADOR.....05

1.4.- MUJER Y MUJER TRABAJADORA.....08

1.5.- RELACIÓN DE TRABAJO Y SALARIO.....09

1.6. DESPIDO, RESCISIÓN, TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN.....12

1.7. DISCRIMINACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL.....21

1.8.- VIOLENCIA Y VIOLENCIA LABORAL.....	23
1.9.- HOSTIGAMIENTO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	24
1.10.- ACCIONES Y ACCIONES POSITIVAS.....	26

CAPÍTULO DOS

MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

2.1.- ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL EXTRANJERO.....	30
2.1.1.- MATRIARCADO.....	30
2.1.2.- EDAD ANTIGUA.....	31
2.1.3.- EDAD MEDIA.....	34
2.1.4.- ÉPOCA INDUSTRIAL.....	39
2.2.- ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	45
2.2.1.- ÉPOCA PREHISPÁNICA.....	46
2.2.2.- MÉXICO COLONIAL.....	48
2.2.3.- MÉXICO INDEPENDIENTE.....	50
2.2.4.- MÉXICO CONTEMPORÁNEO.....	53

CAPÍTULO TRES

MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

3.1.- MARCO JURIDICO INTERNACIONAL PROTECTOR DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.....	61
3.2.- LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	74
3.3.- MARCO JURÍDICO NACIONAL PROTECTOR DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.....	78

CAPÍTULO CUARTO

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL MEXICANO Y LAS ACCIONES POSITIVAS

4.1.- DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER.....	91
4.1.1.- HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	107
4.1.2.- DESPIDO POR EMBARAZO.....	114
4.1.3.- SOLICITUD DE NO GRAVIDEZ A LAS MUJERES PARA LA INTEGRACIÓN A UN EMPLEO.....	120
4.1.6.- DESPIDOS INJUSTIFICADO.....	124
4.1.7.- BAJOS SALARIOS.....	127

4.2.- LA APLICACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL SECTOR PRIVADO.....	131
CONCLUSIONES.....	146
BIBLIOGRAFÍA.....	149

INTRODUCCIÓN

La discriminación, sin lugar a duda, es uno de los problemas más graves que enfrenta la sociedad. Entre las múltiples facetas que adopta se encuentra la discriminación de género. Esta discriminación consiste en el no reconocimiento de las mujeres como semejantes en dignidad humana y derechos.

La discriminación de género se debe a los estereotipos que se tienen de ambos sexos ya que los roles que se les han asignado están tan arraigados que muchas de las actitudes, conductas y prácticas que socialmente son consideradas como naturales, en realidad son actos de discriminación. Por ejemplo: A las niñas les son destinados los juegos de la comida y de las muñecas y a los niños juegos de competencia y de fuerza física.

Así, los estereotipos y las prácticas sociales que se tienen de cada sexo causan la desigualdad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos como son: económico, social, laboral, político, educativo, etcétera.

En el presente trabajo sólo me enfocare a la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Los principales problemas a los que se enfrenta la mujer en éste ámbito son: la doble jornada, la discriminación salarial, los despidos por embarazo, la segregación ocupacional y el hostigamiento sexual entre otros; los cuales tienen su origen en los estereotipos, los valores, las funciones y los roles (productivo y reproductivo) asignados por las características biológicas de cada sexo. De tal manera que las diferencias físicas se transforman en desigualdad, porque se tiene la idea preconcebida acerca de los trabajos que

son exclusivos para las mujeres y para los hombres, ocasionando así diversos actos de discriminación

A más de los actos de discriminación a los que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral, también veremos varias definiciones que nos serán de utilidad a lo largo de la presente tesis para una mejor comprensión del tema y los antecedentes nacionales e internacionales del trabajo de las mujeres. Igualmente conoceremos la legislación internacional y nacional protectora de los derechos laborales de las mujeres, así como la protección que reciben de la Organización Internacional del Trabajo.

Debido a que los actos de discriminación, en contra de las mujeres, han rebasado los planteamientos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, permitiendo que existan vacíos legales que traen consigo una violación a los derechos humanos y laborales de las mujeres, propongo la reforma de las leyes antes citadas para poder brindar una mejor protección a los derechos laborales de las mujeres. La inserción de las acciones positivas en la Ley no sólo hará visible la discriminación en los ordenamientos legales, sino que además establecerá las medidas y los mecanismos necesarios para evitar los actos de violencia y discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Además, propongo la aplicación de un programa de acciones positivas para ayudar a evitar los actos de discriminación en contra de las mujeres en el sector privado. La aplicación de éste programa consiste básicamente en establecer algunas medidas temporales, con la finalidad de instaurar la igualdad de oportunidades en la práctica, mediante la concientización de los daños que ocasiona la discriminación y la violencia en contra de las mujeres y de los beneficios que se pueden obtener con la igualdad de trato y de oportunidades.

Tanto las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, como la aplicación del Modelo de Equidad de Género (MEG:2003) son medidas importantes para construir una sociedad democrática en la cual la igualdad signifique tratar a las trabajadoras como personas iguales en dignidad, libertades, oportunidades y susceptibles de tratos diferentes según su condición de madres, pero sin llegar a tratos paternalistas.

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se analizarán diversos conceptos que se irán retomando a lo largo de la presente tesis.

1.1. - DERECHO DEL TRABAJO.

La disciplina que nos ocupa ha recibido diversas denominaciones debido a su naturaleza y a su enorme fuerza expansiva, por esa razón es difícil encontrar una denominación que este a salvo de imperfecciones, debido a que algunas resultan ser demasiado restringidas y otras demasiado amplias. Hasta el momento la denominación más apropiada es la de “Derecho del Trabajo”, porque en ella se consignan todas las relaciones laborales y es la que más se aproxima al contenido de la disciplina.

Ahora bien, para poder dar un concepto de Derecho del Trabajo primero daremos el significado de las dos palabras que lo conforman: Derecho y Trabajo.

Rafael de Pina Vara establece que “en general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural”¹.

Para Rojina Villegas, el derecho es “un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles, que tienen por objeto regular la conducta humana”²

¹ De Pina Vara, Rafael. Diccionario de derecho. México, vigésima sexta edición, Porrúa, 1998.

² Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. México, Tomo I, novena edición, Porrúa, 1974, pág. 7.

Como se puede ver esta definición establece las características de las normas que conforman al “Derecho”, las cuales se explicaran brevemente para poder entender mejor el concepto.

La heteronomía significa que las normas son creadas por un sujeto distinto al destinatario.

La bilateralidad significa que la norma impone deberes, pero al mismo tiempo concede derechos.

La exterioridad es la adecuación externa de la conducta a la norma, por lo tanto no basta con la simple intención, sino que la conducta se debe exteriorizar.

La coercibilidad significa que las normas contienen sanciones para los casos de incumplimiento de los deberes.³

Así, podemos concluir que el derecho es el conjunto de normas jurídicas, heterónomas, bilaterales y coercibles que rigen la conducta del hombre en la sociedad.

Con relación a la palabra trabajo, Guillermo Cabanellas manifiesta que “sin coincidencia plena, pero sin discrepancias importantes, el vocablo trabajo (y sus próximos parientes el “*travail*” francés, el *travaglio* italiano y el *trábalho* portugués) deriva de indudables voces latinas, como la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de *trabs*, *trabis*: traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre...”⁴.

³ Cfr. Ibídem. pág. 10 a la 19.

⁴ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Argentina, Helista, 21 edición Tomo VIII, 1989, pág.130.

Para algunos autores, la palabra trabajo, etimológicamente proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba; para otros, proviene del griego *thlibo* que significa oprimir y para otros, proviene de la palabra *laborare* o *labrare* del verbo latino *laborare* que significa labrar⁵.

En términos generales el trabajo es cualquier actividad o esfuerzo ejecutado por el hombre, para realizar algo. Enfocándolo a nuestra materia trabajo es cualquier actividad personal subordinada prestada a otra persona mediante la retribución de un salario.

A continuación se citaran algunas definiciones de Derecho del Trabajo.

Ernesto Krotoschin define al derecho del trabajo como “el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores”⁶.

Para Alberto Briceño, el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”⁷.

Rafael Rojina Villegas define al derecho del trabajo como “la rama del derecho privado, que tiene por objeto regular las distintas relaciones jurídicas que se crean entre trabajadores y patronos, por virtud del contrato de trabajo, ya sea individual, colectivo o contrato – ley. Asimismo, se ocupa de dar las

⁵ Cfr. Con Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. México, quinta edición, Porrúa, 1994, pág. 3.

⁶ Krotoschin, Ernesto. Manual de derecho del trabajo. Buenos Aires, tercera edición., Depalma, 1987, pág. 1.

⁷ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Harla, 1985, pág 24.

bases para la constitución de las personas morales (sindicatos, asociaciones profesionales, etc.) que reconoce este sistema normativo”⁸.

Néstor de Buen manifiesta que derecho del trabajo es “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 función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁹.

En la Ley Federal del Trabajo, también, podemos encontrar algunas características del derecho del trabajo. Por ejemplo: En el artículo segundo se establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que se dan entre trabajadores y patrones, y el artículo tercero establece que el trabajo “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 económico decoroso para el trabajador y su familia”. De estos artículos se desprenden dos fines importantes del derecho del trabajo, como son la justicia social y la protección a los trabajadores.

Por ello se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que tienen por objeto la protección de los trabajadores y la regulación de las relaciones obrero-patronales, con el fin de lograr un equilibrio entre estos y mantener la paz social.

1.2. - SECTOR PRIVADO.

Antes de definir al sector privado es importante mencionar que la economía esta dividida en dos partes, el sector público y el sector privado, el

⁸ Rojina Villegas, Rafael. Ob. Cit. Pág. 25.

⁹ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México, sexta edición, Tomo I, Porrúa, 1989, pág. 131.

primero esta bajo el control directo del Estado, mientras que el segundo esta bajo el control de los particulares, en este caso únicamente nos enfocaremos al sector privado.

Dannock y Baxter definen al sector privado como “la parte de la economía que no está bajo el control directo del gobierno... el sector privado también incluye las actividades económicas de organizaciones no lucrativas y de las personas físicas”¹⁰.

Para Orlando Greco el sector privado es: “el conjunto de la economía compuesta por los entes no estatales y las familias”¹¹.

Por lo anterior, se puede decir que el sector privado son todas las empresas y organizaciones no lucrativas que están controladas por los particulares y que no pertenecen al Estado.

1.3. - TRABAJADOR Y PATRÓN.

En este apartado veremos las características y el concepto de dos sujetos importantes del derecho del trabajo.

TRABAJADOR

El trabajador es definido por la enciclopedia universal como “... el hombre que ejecuta un trabajo manual, pero se aplica más bien con carácter genérico a toda actividad humana, sea está manual o intelectual”¹².

¹⁰ Graham Dannock, et al., Diccionario de economía. México, Trillas, Segunda edición, 2001, pág. 319.

¹¹ Greco Orlando, Diccionario de economía. Buenos Aires, Valletta, Segunda edición, 2003, pág. 402.

¹² Enciclopedia Universal Ilustrada, Madrid, Espasa-Calpe, tomo LXIII, 1979, pág. 108.

Para Alberto Briceño, el trabajador es “la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”¹³.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Sin embargo, a estas definiciones les falta señalar dos elementos muy importantes que son la licitud del trabajo y que se realice a cambio de un salario.

Dichos requisitos los podemos encontrar en la definición de Roberto Muñoz, el cual manifiesta que trabajador es “la persona física que libremente preste a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado”¹⁴.

A este respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 5° y el artículo 4° de la Ley Federal de Trabajo establecen que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos y que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Retomando los elementos de las definiciones antes citadas se puede concluir que trabajador es la persona física que libremente preste a otra o a otras personas físicas o morales un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

Ya que vimos el concepto de trabajador trataremos el punto relativo al patrón.

¹³ Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit., pág. 138.

¹⁴ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, Tomo II, 1983, pág. 19.

PATRÓN

La enciclopedia universal define al patrón como "... el que se haya al frente de un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo del comercio"¹⁵.

Alberto Briceño Ruiz dice que patrón es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, además, señala que si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de estos"¹⁶.

Para Roberto Muñoz, es "la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador"¹⁷.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, asimismo, menciona que si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

Asimismo, es importante mencionar que en la actualidad los patronos rara vez intervienen en forma directa en la contratación o en el trabajo de sus empleados, ya que ahora esta función ha sido delegada al departamento de recursos humanos o a los denominados representantes del patrón, sin embargo estos no dejan de tener la calidad de trabajadores al igual que sus subordinados, tal y como lo instaura la Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 párrafo segundo, al establecer que si un trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores el jefe de aquel lo será también de estos.

¹⁵ Enciclopedia Universal Ilustrada, Ob. Cit. Pág.154.

¹⁶ Briceño Ruiz, Alberto, Ob. Cit. Pág. 154.

¹⁷ Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. Pág.25.

Por lo tanto, se puede decir que patrón es la persona física o moral, que de manera directa o indirecta utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, mediante una retribución y bajo su subordinación.

1.4. - MUJER Y MUJER TRABAJADORA.

En el presente apartado se citaran algunas definiciones del término mujer, para así obtener los elementos necesarios para dar un concepto de mujer trabajadora.

La enciclopedia Larousse define a la mujer como la "... persona adulta del sexo femenino de la especie humana... || Hembra dotada de las cualidades que caracterizan la madurez psíquica..."¹⁸.

Para María Moliner, mujer es "la persona hembra. A diferencia de la "niña", persona hembra "adulta"."¹⁹.

Por ende, se puede definir a la mujer como toda persona del sexo femenino que ha llegado a la pubertad.

En tal virtud, las niñas aún siendo del sexo femenino son consideradas mujeres hasta que han llegado a la pubertad.

Analizados los conceptos de mujer y de trabajador, se puede definir a la mujer trabajadora como la persona física del sexo femenino, mayor de catorce que libremente presta sus servicios, a otra o otras personas físicas o morales, siendo un trabajo subordinado, lícito y remunerado.

¹⁸ Gran Enciclopedia Larousse. España, Planeta, 5ª edición, Tomo 16, 1993, pág. 7561.

¹⁹ Moliner, María. Diccionario de Uso del Español. Madrid, Gredos, Tomo II, 1977, pág. 472.

El concepto anterior toma en cuenta la edad de catorce años en virtud de que la Constitución en el artículo 123, apartado A, fracción III y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo prohíben el uso del trabajo de los menores de catorce años y a su vez la Ley para la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en el artículo 35 establece que para garantizar la protección de los derechos reconocidos por esta ley, se reitera la protección constitucional de contratar laboralmente a los menores de catorce años bajo cualquier circunstancia, aunado a lo anterior a la edad de 14 años se considera que una persona del sexo femenino ya alcanzó la pubertad, por lo tanto ya se le reconoce como mujer.

1.5. - RELACIONES DE TRABAJO Y SALARIO.

La relación de trabajo es otro elemento importante en el derecho del trabajo, porque esta relación es el vínculo entre el patrón y el trabajador y es la que origina derechos y obligaciones para ambas partes, y en este apartado veremos qué son y cómo se dan.

Las relaciones de trabajo se dividen en dos, las relaciones individuales y las relaciones colectivas; las primeras son las que se dan entre un patrón y un trabajador y se originan mediante la firma de un contrato individual de trabajo o de forma verbal; las segundas se dan entre varios trabajadores o sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones y la relación se origina mediante la firma de contratos colectivos de trabajo o a través de la firma de contratos - ley.

Es importante mencionar que en el presente apartado nos enfocaremos únicamente a las relaciones individuales de trabajo.

Antes de dar un concepto de la relación individual de trabajo, se hará un pequeño análisis del contrato individual de trabajo escrito y verbal, ya que por medio del se dan las relaciones individuales de trabajo.

El contrato individual de trabajo puede ser de forma escrita o verbal; en el primero la voluntad de las partes para obligarse nace al momento de firmar el contrato, donde uno se obliga principalmente a prestar un trabajo personal y subordinado y otro a pagar un salario; en el segundo la obligación surge cuando se da la prestación del trabajo.

A su vez, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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.

De lo anterior se desprende que no importa si el contrato individual de trabajo es escrito o verbal, porque si se dan la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado; la obligación del pago de un salario y el consentimiento de ambas partes, se generan derechos y obligaciones, por lo tanto se esta sujeto a las normas laborales.

Para Roberto Muñoz, la relación de trabajo “es el vinculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos y a los trabajadores, y a éstos entre sí”²⁰.

A grandes rasgos, la Ley Federal de Trabajo en el artículo 20 párrafo primero establece que se entiende por relación de trabajo, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, sin importar el acto que le dé origen,

Con los elementos anteriores se puede decir que la relación individual de trabajo es el vínculo que une al trabajador y al patrón, dicho vínculo se puede

²⁰ Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. Pág. 44.

dar de manera verbal con el simple acuerdo de voluntades o por la firma de un contrato, generando así derechos y obligaciones para ambas partes.

Definida la relación de trabajo, ahora, pasaremos al concepto de salario, siendo su pago una de las principales obligaciones del patrón cuando nace la relación de trabajo entre el y el trabajador.

SALARIO

Como ya se menciona el salario es una obligación de él patrón que nace al momento de darse la relación de trabajo.

Para Mario de la Cueva, el salario es “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”²¹.

Alberto Briceño manifiesta que salario es “la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia”²².

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y el artículo 83 de este mismo ordenamiento establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

²¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Tercera edición, Porrúa, 1975, pág. 297.

²² Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 356.

Asimismo, el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de la ley de la materia.

Así, podemos definir al salario como la retribución en efectivo, en especie o en ambas que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, la cual nunca debe ser inferior a la establecida por la ley.

1.6. - RESCISIÓN, DESPIDO, RETIRO, TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN.

En el presente apartado veremos cuales son las distintas formas de disolución de las relaciones individuales de trabajo.

RESCISIÓN

El término rescisión, es un término netamente civilista y esto se debe a que antes de que existiera la Ley Federal del Trabajo, el Código Civil estaba encargado de regular todo lo referente al trabajo pero, posteriormente, hubo una separación y así nació nuestra ley laboral, es por esta razón que aún quedan términos civilistas, como es el caso del término rescisión.

El hecho de que aún queden términos civilistas en nuestra ley laboral ha motivado a que la doctrina critique este hecho, porque consideran que nuestro Derecho del Trabajo tiene su propia terminología laboral, razón por la cual los términos que deberían utilizarse en el caso de la rescisión son: Despido y Retiro²³.

²³ Cft. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, Tomo segundo, decimosexta, 2002. Págs. 593, 594.

Aunado a lo anterior la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción XXII utiliza los términos Despido y Retiro, mientras tanto la Ley Federal del Trabajo sigue utilizando el término rescisión.

Ahora bien, el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causas justificadas y sin incurrir en responsabilidad, para ello en el artículo 47 y en el 51 enuncia las causas para que se de la rescisión, de la relación de trabajo.

El artículo 47 establece las acciones u omisiones para que la rescisión sea imputable al trabajador; algunas de estas causas son:

- * El engaño por parte de trabajador al presentar documentos que le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades que carezca;
- * La falta de probidad u honradez
- * violencia u ofensas a compañeros de trabajo,
- * Ofensas al patrón o a su familia dentro o fuera del trabajo si son graves y hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- * Actos inmorales, revelar asuntos reservados, faltas de asistencia y ebriedad entre otras,
- * Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

Algunas de las faltas u omisiones en las que puede incurrir el patrón son:

- * No pagar el salario;

- * Engaño; Falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas o malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos dentro o fuera del trabajo;
- * Ocasionar perjuicios en sus herramientas causados maliciosamente por el patrón;
- * La existencia de un peligro para la seguridad o la salud del trabajador y faltas de seguridad.

Como se puede ver, la Ley Federal del Trabajo ve a la rescisión como un derecho que tiene el trabajador y el patrón, para dar por concluida la relación de trabajo, en caso de que alguno de los dos incumpla gravemente con sus obligaciones. Asimismo, establece los casos en que procede dicha rescisión.

Alberto Briceño Ruiz²⁴ establece que la rescisión de la relación de trabajo se da en cuanto:

a) Exista una causa concreta establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes, ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Sólo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.

b) La causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47 sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencia contra el patrón; o bien que en los términos del artículo 51, sea el patrón con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

²⁴ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit. Pág. 214.

Mario de la Cueva dice que la rescisión es “la disolución de las relaciones de trabajo, decretadas por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”²⁵.

Vistas las definiciones anteriores se puede decir que la rescisión es la disolución de la relación de trabajo, que se da por las causas o motivos previstos por la ley, los cuales deberán ser imputables a uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Ya que se ha definido a la rescisión en términos generales se dará un concepto de la rescisión hecha por el patrón, por causas imputables al trabajador o también llamada despido.

DESPIDO

Como lo vimos anteriormente la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo por causa del patrón o del trabajador.

Ahora bien, la doctrina ha señalado que la rescisión hecha por el patrón debe llamarse despido, porque el vocablo es civilista y nuestra materia debe contar con su propia terminología.

El diccionario jurídico mexicano define al despido como “la decisión unilateral del empleador de extinguir la relación de empleo con causa justificada o sin causa alguna”²⁶.

Ernesto Krotoschin expresa que el despido es “la declaración unilateral de una de las partes, dirigida a la otra y recibida (no “aceptada”), por ésta, que tiene por objeto la terminación del contrato”²⁷.

²⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 241.

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, México, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo VIII, 1985 pág. 165.

Para Mario de la Cueva, el despido “es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”²⁸.

A su vez, el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón deberá darle por escrito al trabajador un aviso que contenga la fecha y causa o causas del despido, en caso de no justificarlo el patrón queda obligado a pagarle, al trabajador, una indemnización de 3 meses de salario o restituirlo en su trabajo, en caso de que el trabajador no quiera recibir el aviso el patrón tiene cinco días a partir del momento de rescisión del contrato para hacerlo del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 123 fracción XXII que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...

Por lo tanto, se puede definir al Despido como la declaración unilateral de la voluntad por parte del patrón para dar por terminada la relación de trabajo, a causa de las acciones u omisiones del trabajador que impliquen un incumplimiento grave a sus obligaciones y que hagan insostenible la continuación de la relación de trabajo.

Ahora bien, respecto a la rescisión realizada por parte del trabajador, la doctrina y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establecen que deberá llamarse retiro.

²⁷ Krotoschin, Ernesto. Ob. Cit. Pág. 128.

²⁸ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 241.

RETIRO

Definido el concepto de despido veremos el concepto de la rescisión hecha por parte de él trabajador o también llamada retiro.

Para José Dávalos, el retiro es “la rescisión de la relación que hace el trabajador, en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral”²⁹. “El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación labora, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón”³⁰.

Néstor de Buen define al retiro como “un acto jurídico en sentido estricto, unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral...”³¹.

Para Roberto Muñoz, el derecho retiro “consiste en la facultad que tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver el vinculo laboral”³².

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción XXII establece al respecto que el patrón tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos...

Como podemos ver en el retiro el incumplimiento de las obligaciones contraídas en la relación de trabajo se da por parte de él patrón.

²⁹ Dávalos José. Derecho del Trabajo I. México, Porrúa, Tercera edición, 1990, pág. 165.

³⁰ Ídem.

³¹ De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit. pág. 124.

³² Muñoz Ramón, Roberto, Ob. Cit. Pág. 373.

Con los elementos anteriores se puede decir que el retiro es el acto jurídico unilateral de la voluntad del trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, por causas imputables al patrón.

Otra forma de disolución permanente de la relación de trabajo es la Terminación.

TERMINACIÓN

Ésta al igual que la rescisión es una forma de disolución permanente de las relaciones de trabajo, pero por causas distintas a las de la rescisión, ya que estas son figuras jurídicas distintas.

Roberto Muñoz manifiesta que la terminación “es la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro”³³.

Mario de la Cueva define a la terminación como “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”³⁴.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo contempla las causas de terminación de las relaciones de trabajo, algunas de estas causas son: El mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, y la incapacidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

³³ Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. Pág. 377.

³⁴ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 242.

Por lo anterior, podemos establecer que la disolución de la relación de trabajo en la Terminación no se da por causas de incumplimiento de las obligaciones por ninguna de las partes, sino que se da por causas de fuerza mayor o mutuo consentimiento.

Así, podemos concluir que la terminación es la disolución de la relación de trabajo por causas no imputables a los sujetos de dicha relación.

Otra de las formas de disolución de la relación de trabajo en la suspensión.

SUSPENSIÓN

La suspensión a diferencia de la rescisión y de la terminación, únicamente paraliza de forma temporal la relación de trabajo, motivo por el cual la doctrina la considera como una forma temporal de disolución.

El Maestro Mario de la Cueva, manifiesta que la suspensión de las relaciones de trabajo “es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo por lo cual define a la suspensión de las relaciones de trabajo como las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad”³⁵.

Mientras tanto Roberto Muñoz, considera que la suspensión de las relaciones de trabajo “consiste en que, continuando el vínculo laboral, cesan

³⁵ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 234 y 236.

temporalmente los efectos de algunos de los derechos y deberes que la integran”³⁶.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 42 establece como causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, entre ellas están las siguientes:

Enfermedad contagiosa, incapacidad temporal ocasionada por un accidente, el arresto del trabajador, prisión preventiva del trabajador, la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje entre otros.

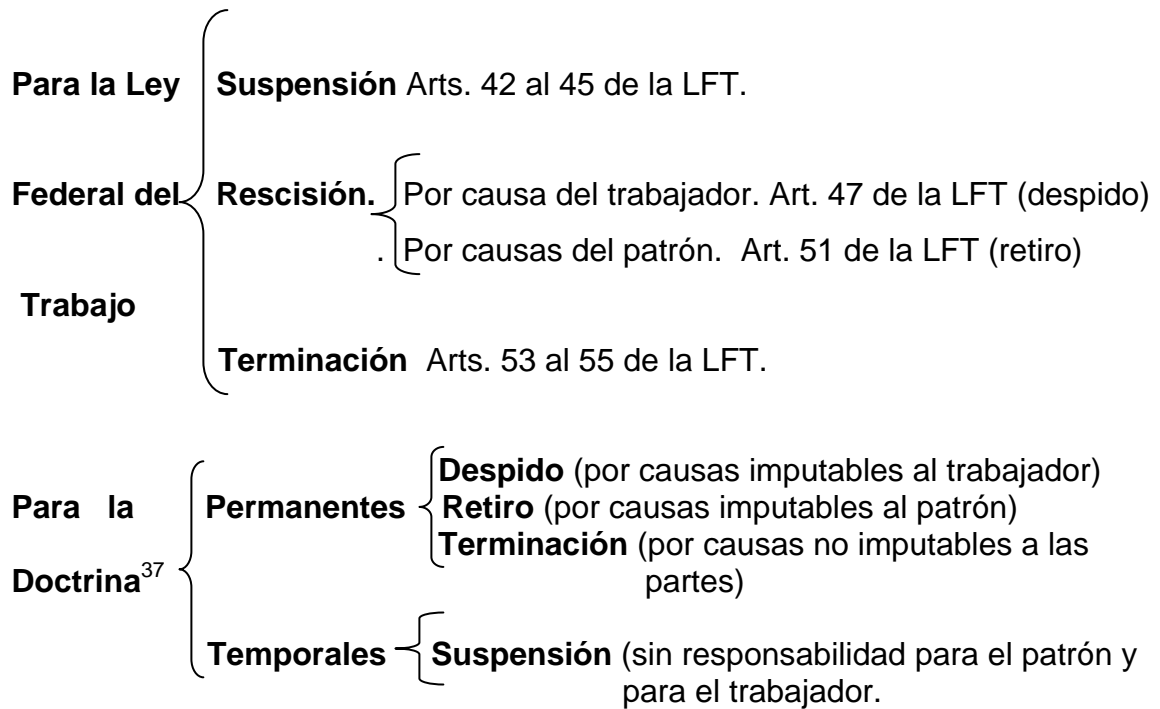
En el caso de las mujeres trabajadoras la relación de trabajo se suspende en caso de maternidad, tal como lo establece el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se puede ver la suspensión es un cese temporal de las obligaciones contraídas en la relación de trabajo.

En este orden de ideas podemos definir a la suspensión de la relación de trabajo como las circunstancias que impiden que el trabajador continúe prestando su trabajo normalmente, ocasionando un cese temporal de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

En los siguientes cuadros se puede ver con mayor claridad la forma en la cual la Ley y la Doctrina clasifican a las formas de rescisión, terminación y suspensión de las relaciones de trabajo.

³⁶ Muñoz Ramón., Mario. Ob. Cit. Pág. 304.



1.7. - DISCRIMINACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL.

En el presente apartado daremos varias definiciones de discriminación, para posteriormente dar un concepto de discriminación laboral y discriminación laboral de la mujer.

El Diccionario enciclopédico establece que la discriminación es la "... Diferencia mostrada en el trato que se otorga a las distintas personas de un grupo..."³⁸.

El Diccionario esencial de la lengua española determina que la discriminación es "... el acto de diferenciar una cosa de otra, dar trato de

³⁷ Cfr. Con Dávalos, José. Ob. Cit. Capítulos XVI y XVII.

³⁸ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Ob. Cit. Pág. 456.

inferioridad a una persona o colectividad por motivos, raciales, religiosos, políticos etc.”³⁹.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el artículo cuarto define a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

La recomendación 111 decretada por la Organización Internacional del Trabajo establece que “el término discriminación internacional comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato con 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...”⁴⁰

En tal virtud se puede decir que la discriminación es todo acto de distinción, exclusión o restricción, que basado en prejuicios o estereotipos, impida o anule el reconocimiento o el ejercicio y goce de los derechos humanos.

³⁹ Diccionario Esencial de la Lengua Española. Ob. Cit. Pág. 226.

⁴⁰ Cfr. Ministerio de Asuntos Sociales, Igualdad y protección de la mujer en el trabajo (Convenios y recomendaciones de la OIT), Madrid, 1990, pág. 68.

Visto el concepto de discriminación, se puede definir a la discriminación laboral como todo acto de exclusión, restricción o preferencia que altera o anula la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Enfocándolo a nuestro tema de estudio se puede definir a la discriminación laboral de la mujer como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que afecte, anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato a las mujeres en el empleo u ocupación.

1.8. - VIOLENCIA Y VIOLENCIA LABORAL.

En el presente apartado se citaran varias definiciones de la violencia, para poder obtener los elementos necesarios para definir a la violencia laboral.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que la violencia es “el vicio del consentimiento que consiste en la coacción física o moral que una persona ejerce sobre otra...”⁴¹.

En sentido amplio es “toda acción impetuosa que procede tanto de los seres animados, como de los inanimados (viento)[...] Por su acción sobre el que la sufre, la violencia se puede dividir en física y moral; la primera se traduce en un daño corporal de las personas o en la imposición por la fuerza de una acción no querida voluntariamente; la segunda supone la mediatización de la libertad del hombre y en ella se puede distinguir una más interna y profunda, que implica el empleo de medios y técnicas psicológicos, el condicionamiento de la misma conciencia del individuo”⁴².

⁴¹ Diccionario Jurídico Mexicano, México, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa, Tomo VIII, 1985, pág.407.

⁴² Gran Enciclopedia RIALP. Madrid, Ediciones RIALP, Tomo XXVIII, Págs. 576 y 577.

Como podemos ver, la violencia en términos generales no sólo es causada por un ser humano, sino que la naturaleza también puede ejercer violencia en contra de los seres humanos. En este caso únicamente nos enfocamos a la violencia ejercida por el ser humano y en especial la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral.

Con los anteriores elementos se puede decir que la violencia es toda coacción física o psicológica que ejerce una persona sobre otra, para realizar algún acto contra su voluntad y si lo enfocamos al área laboral se puede definir como la coacción física o psicológica ejercida a una mujer trabajadora, para realizar algún acto contrario a su voluntad.

1.9. - HOSTIGAMIENTO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En la presente sección se definirá el término hostigamiento para posteriormente dar un concepto de hostigamiento sexual.

Guillermo Cabanellas dice que el hostigamiento es “la acción o efecto de molestar, perseguir, perturbar”⁴³.

El Diccionario de la lengua española define al hostigamiento como “la acción de perseguir, molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndole o de otro modo”⁴⁴.

Hostigar, entre otras acciones significa: Acosar, asediar, molestar a una persona con insistencia.

⁴³ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 308.

⁴⁴ Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Editado por la Real Academia Española, vigésima edición, Tomo II, 1984, pág. 747.

Así, podemos concluir que el hostigamiento es toda conducta verbal o física que humille, perturbe, insulte o degrade a otra persona.

El Código Penal Federal, también define al hostigamiento sexual en el artículo 259 bis: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación”.

En la connotación que le da el artículo 259 bis, el hostigamiento sexual se refiere a la conducta de tipo sexual de una persona que asedie en forma reiterada a otra con fines lascivos, sin importar el sexo.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al hostigamiento sexual como una conducta de naturaleza sexual y toda conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”⁴⁵

Con los elementos anteriores se puede decir que el hostigamiento sexual es toda conducta sexual no deseada, sea verbal o física que tenga como objeto humillar, perturbar, insultar, degradar u obtener favores sexuales de otra persona.

Enfocándolo a nuestro tema, el hostigamiento sexual ocasionado a las mujeres trabajadoras es toda conducta sexual no deseada sea verbal o física que tenga como objeto humillar, perturbar, insultar, degradar u obtener favores sexuales, dicha conducta es realizada por parte de él superior jerárquico, el inferior jerárquico o entre iguales.

⁴⁵ <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentoss/download/100514.pdf#search='hostigamiento%20sexual'>, revisado el 20 de febrero de 2006.

1.10. - ACCIÓN Y ACCIONES POSITIVAS.

En el presente apartado se dará un concepto de acción, para poder entender mejor el significado de acciones positivas.

El diccionario esencial de la lengua española define a la acción como “la posibilidad o facultad de hacer alguna cosa... derecho de pedir una cosa en juicio y manera de ejercitarlo”⁴⁶.

Para Guillermo Cabanellas, la acción “equivale al ejercicio de una potencia o facultad... posibilidad de hacer o realizar una cosa; especialmente la de atacar o defenderse... forma legal de ejercitar una potestad, a través de la justicia...”⁴⁷.

Con los elementos anteriores se puede decir que la acción es la facultad de realizar alguna cosa o acto.

Antes de definir a las acciones positivas es importante mencionar que estas se clasifican en tres tipos:

1. - ACCIONES POSITIVAS O ACCIONES AFIRMATIVAS: Estas no constituyen un trato especial en procesos de selección, por lo que no dañan a terceros.

2. - DISCRIMINACIÓN INVERSA: Son acciones positivas con trato especial a determinados grupos minusvalorados en los procesos selectivos y si dañan a terceros.

⁴⁶ Diccionario esencial de la lengua española. Op. Cit. Pág. 7.

⁴⁷ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Argentina, Editorial Heliasta, 21^o edición, Tomo I, 1989, pág. 71.

3. - ACCIONES PROTECTORAS: son normas que reconocen determinadas ventajas para la mujer y tienen como finalidad asumir el rol inferior de la mujer y favorecer su perpetuación paternalista y no busca la superación de la desigualdad.

En la presente tesis nos enfocaremos a las acciones positivas o también llamadas acciones afirmativas, ya que el objetivo que se busca con su aplicación es la creación de una sociedad justa, donde impere el respeto y la igualdad de oportunidades.

Para Eliane Vogel, las acciones positivas son “el mecanismo que permite crear una igualdad sustancial y atacar formalmente la segregación vertical y horizontal que afecta a las mujeres”⁴⁸.

Básicamente la aplicación de acciones positivas consiste en “el establecimiento de medidas temporales, con el fin de establecer la igualdad de oportunidades en la práctica, las cuales permiten mentalizar a las personas o corrigen, aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios”⁴⁹.

Asimismo “los planes de Igualdad de Oportunidades existentes en España, considera como acción positiva cualquier medida que tenga por objeto un grupo minusvalorado, especialmente las mujeres, con independencia de que consista en un trato desigual... o cualquier otra medida que aun sin suponer

⁴⁸ Vogel-Polsky, Eliane, A propósito de la sentencia Marschall. El estatuto de las acciones positivas en derecho comunitario en relaciones laborales. Núm. 9, año 15, 8 de mayo de 1999. pág. 101.

⁴⁹ Cfr. Con González Martín, Nuria. La reforma constitucional en materia indígena: el principio de la igualdad, la prohibición de la discriminación y las acciones positivas. Documento de trabajo núm.16, México, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1ª reimpresión, 2002 pág. 8.

formalmente un trato desigual, tiene impacto especialmente sobre el colectivo mujer⁵⁰.

En nuestro país el Instituto Nacional de las Mujeres México ha implementado un Programa de acción positiva, denominado Modelo de Equidad de Género (MEG)⁵¹, el cual consiste en adoptar acciones afirmativas con la finalidad de garantizar la plena incorporación de las mujeres en el mundo laboral. Este modelo establece que los objetivos de las acciones afirmativas son:

- Identificar y eliminar discriminaciones reales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Incrementar la presencia femenina en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones respecto a los hombres.
- Promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales.
- Eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones o desarrollar ciertas profesiones.

Con los elementos de las definiciones antes citadas se puede decir que las acciones positivas son las medidas y los mecanismos establecidos para proteger a los grupos vulnerables y discriminados, concientizando a la sociedad de los daños que ocasiona la discriminación, con el fin de crear una igualdad de oportunidades en la práctica.

Como se puede ver la finalidad de la aplicación de las acciones positivas es concienciar a la sociedad, Identificar y eliminar discriminaciones reales y

⁵⁰ Cfr. Con Giménez Gluck, David. Una manifestación polémica de principio de igualdad: Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa, editado por Tirant lo Blanch, Valencia 1999, pág. 61.

⁵¹ .Cfr. www.inmujeres.gob.mx.

fomentar la participación de la mujer en el ámbito laboral, ya que la existencia de las normas jurídicas no garantiza su cumplimiento, por esta razón es necesario que la sociedad este conciente de los daños que ocasiona la discriminación y los beneficios que se pueden obtener con la igualdad de trato y de oportunidades laborales.

MARCO HISTÓRICO DEL TRABAJO

DE LAS MUJERES

La historia del trabajo está escrita por la historia el varón “trabajador”, no por el trabajo que realiza la mujer, por esta razón es necesario llevar a cabo un análisis histórico, para poder entender la situación de la mujer trabajadora.

En el presente capítulo se analizará el trabajo de la mujer en las distintas etapas de la historia internacional y nacional.

2.1. - ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL EXTRANJERO.

La historia internacional se dividirá en: **Matriarcado, Edad Antigua, Edad Media, Época Industrial y Siglo XX.**

2.1.1. - MATRIARCADO.

Este periodo abarca desde la aparición de las primeras comunidades primitivas, hasta los inicios de la propiedad privada.

En el Matriarcado existía la propiedad común de la tierra y la comunidad estaba “unida por vínculos de sangre, eran sus miembros individuos libres con derechos iguales y que ajustaban su vida a las resoluciones de un consejo formado democráticamente por todos los adultos, hombres y mujeres, de la tribu. Lo que producían en común era distribuido en común...”⁵².

⁵² Ponce Aníbal, Educación y lucha de clases. Colombia, novena edición, Editor Rojo, pág. 7.

En la comunidad primitiva las mujeres estaban con respecto a los hombres en un mismo plano de derechos, a pesar de que existía la división de trabajo de acuerdo al sexo.

El hombre se dedicaba a la caza y la mujer a la recolección y preparación de alimentos, así como a la elaboración del vestido, siendo estas funciones socialmente tan importantes y necesarias como las realizadas por el hombre.

Posteriormente, se da una nueva división en la sociedad, surgiendo los organizadores (guerrero, magos, sacerdotes, los hombres encargados de la dirección de la tribu) y los ejecutores (trabajadores), asimismo surge la propiedad privada.

Como podemos ver, durante esta etapa de la historia la mujer no tuvo grandes deferencias con el hombre, ya que ambos se necesitaban para sobrevivir.

2.1.2. - EDAD ANTIGUA.

En esta etapa se da un aumento de la riqueza social y la propiedad privada desaloja por completo a la propiedad común.

Con la desaparición de los intereses comunes la desigualdad económica entre los “organizadores” y los “ejecutores” se vio más marcada que en el matriarcado, ya que antes cualquiera podía ser juez o jefe, pero en esta nueva etapa existían funciones que requerían ciertos conocimientos y así cada organizador educaba a sus parientes para desempeñar su cargo cuando se retirara, haciendo más difícil que cualquier persona pudiera ocupar esos cargos.

Asimismo, las tierras de la comunidad fueron repartidas entre los “organizadores” y una multitud de transformaciones resulto de ese hecho ya

que “para asegurar la perpetuidad de la riqueza privada a través de las generaciones y en beneficio exclusivo de los propios hijos -no de los hijos de todos como hubiera ocurrido en el matriarcado la filiación paterna reemplazó a la materna, y una nueva forma de familia, la monogamia, apareció en el mundo. Con ella la mujer pasó a un segundo plano, y quedo encerrada en funciones domesticas que dejaron de ser sociales. La mujer había estado en igualdad de derechos con él hombre cuando desempeñaba como éste funciones útiles a la comunidad, perdió esa igualdad y entro a la servidumbre en cuanto quedo adscrita al cuidado del esposo y de los hijos, y segregada por lo mismo del trabajo productivo social. Su educación pasó a ser una educación apenas superior a la de un niño”⁵³.

En esta nueva familia patriarcal se fortaleció la autoridad del padre y la mujer y los hijos quedaron sometidos a su voluntad.

Por otra parte, el aumento de la riqueza propicio que los “organizadores” se volvieran más explotadores y los “ejecutores” cada día más explotados dando inicio así al esclavismo.

Durante esta etapa de la historia, la situación de la mujer no fue diferente en varios países, ya que en la mayoría, la mujer, se dedico a realizar actividades domesticas, al comercio, a la fabricación de telas y vestido; y distintas actividades en el campo y en las minas.

En Egipto, las mujeres se dedicaban a “machacar el trigo... a preparar la harina y seguidamente la masa y la amasaban. Pero eran los hombres los que cocían el pan..., la vestimenta era una producción totalmente femenina. Son las mujeres quienes se encargan de esquilas a las ovejas, las que preparan la lana y la tejen..., en lo más bajo de la jerarquía social se encontraban las mujeres

⁵³ Ponce Animal, Op. Cit. Pág. 21.

mezcladas con algunos hombres para asumir los trabajos penosos, y en el nivel superior de la jerarquía, el predominio masculino era absoluto...”⁵⁴.

En Babilonia, existían esclavos al igual que esclavas, pero las mujeres que no eran esclavas “podían servir como moneda para liquidar una deuda: el derecho de entregar a su mujer al acreedor en pago de su deuda”⁵⁵.

En Grecia, “la división de las tareas es muy clara, incluso entre esclavos. Los hombres se dedican a ciertas faenas agrícolas y a la ganadería, pero más que nada a guerrear para el amo..., las mujeres manejaban la muela y machacaban el grano; en las minas de plata o de hierro siguen siendo las mujeres quienes separan el mineral de su ganga, lo pasan por la muela y lo lavan y era muy raro que las muchachas aprendiesen a leer y escribir...”⁵⁶.

“La mujer que trabajaba en el campo a menudo trataba de mejorar el presupuesto familiar vendiendo en el mercado los productos de sus cultivos, pero el comercio se consideraba como una condición vil y, además aquellas mujeres eran peor consideradas que los hombres por cuanto eran sospechosas de caer en la vergüenza”⁵⁷.

En Roma “la fabricación del tejido y de los alimentos, incluido el pan, están aún en manos de las mujeres..., asimismo seguimos encontrando mujeres en las minas”⁵⁸.

El *Fuero Juzgo* es el primer código de la Iglesia romana y en el se establece “que la mujer vale la mitad del hombre y que por consiguiente, el

⁵⁴ Sollerot, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino, Barcelona, ediciones península, segunda edición, 1988, Págs. 44 y 45.

⁵⁵ *Ibidem*. Pág. 45.

⁵⁶ *Ibidem*. Pág. 47.

⁵⁷ *Ibidem*. Pág. 48.

⁵⁸ *Ibidem*. Pág. 49.

asesino de una mujer sólo se halla sometido a la mitad del castigo infligido al asesino de un hombre”⁵⁹.

En tal virtud se puede concluir que debido a la división de clases y a la implantación de la propiedad privada, la situación de las mujeres es peor, ya que son consideradas como cosas y quedan excluidas de la política, la filosofía, el arte y de cualquier actividad que fuera considerada noble, por lo cual solo podían realizar trabajos manuales al igual que los esclavos.

2.1.3. - EDAD MEDIA.

En esta época la situación de la mujer no sufrió cambios positivos, ya que trabajaban siempre bajo la autoridad permanente del padre, del marido o del hermano y eran tratadas como simples objetos.

En esta época se da un nuevo régimen económico; el feudalismo “que empezó a desarrollarse, fundado no ya en el trabajo del esclavo y del colono, sino del siervo y del villano. Aunque desde el punto de vista de los explotados no había variado en mucho la miseria... el esclavo ahora siervo era un objeto... al comprarlo, el amo le aseguraba una existencia miserable pero segura... los villanos eran en cambio libres y francos, no se vendían, se ofrecían... con tal que le dejaran trabajar un pedazo de tierra, el villano se comprometía a entregar al señor una parte del fruto de su trabajo, además determinados servicios”⁶⁰.

Durante este periodo las mujeres campesinas “compartían con sus maridos las diversas faenas de la siembra, siega y cosecha. Cuidaban de los huertos, el ganado. Molían el grano. Almacenaban las reservas de leña... Pero

⁵⁹ Ibídem. Pág. 51.

⁶⁰ Ponce Aníbal, Op. Cit. Pág. 81 y 82.

existían trabajos que estaban específicamente reservados a las mujeres: ir a buscar el agua a la fuente, al pozo o al río, encender el fuego, mantener el orden dentro del hogar, cocer el pan, salar la carne, hacer la cerveza, cuidar de la prole y de las personas enfermas, atender los partos, preparar y llorar a los muertos / as, fabricar tejidos, confeccionar la ropa etc.”⁶¹.

En España, Italia y Francia, la agricultura sigue siendo la principal ocupación de las mujeres, al igual que el cuidado de los rebaños de ovejas.

Posteriormente, los grandes propietarios de tierras contrataron mujeres para explotar sus tierras, pero cuando estas labores decrecían las mujeres se dedicaban a fabricar en su casa telas y trajes, con el paso del tiempo las mujeres ya trabajaban para grandes industriales, creando así el trabajo a domicilio, sin embargo el salario que obtenían era administrado por sus maridos.

En relación con las damas feudales los hombres las veían como “un instrumento de intercambio a través del cual se establecían las relaciones entre los feudos: un hombre se casaba con un feudo por medio de su esposa, carga inevitable que estaba ligada a este premio”⁶².

Las monjas a pesar de estar sujetas a la autoridad masculina tenían más derechos que del resto de las mujeres, ya que gozaban de autonomía para administrar su hacienda o su feudo. Estas mujeres procedían de familias nobles. Para ingresar al convento tenían que pagar una dote y en caso de no poder pagar entraban al convento a trabajar como sirvientas.

⁶¹ Instituto de la Mujer, El Trabajo de la Mujer a través de la Historia, Ministerio de Asuntos Sociales, México, 1992, pág. 32.

⁶² Ídem.

Otras mujeres ejercían oficios de curanderas o comadronas. Cultivaban hierbas medicinales, mitigaban con sus preparados las dolencias de los campesinos, atendían partos y curaban algunas enfermedades, transmitiéndose sus conocimientos unas a otras, pero este trabajo no fue aceptado por la Iglesia y la burguesía, ya que representaba una amenaza política, religiosa y sexual.

Por esta razón, la Iglesia por medio de la inquisición mando a la hoguera a muchas mujeres acusándolas de brujas. Tiempo después se dio inicio a la profesión de médico, la cual era exclusiva para los hombres.

También, existió otro grupo de mujeres que se unieron para hacerle frente a las dificultades que las rodeaban por ser mujeres solas, realizaban trabajos como cantantes, música o se unían al ejercito para ayudar a alimentar a los caballos, preparar alimentos, conseguir leña etc., pero siempre fueron consideradas como prostitutas y su trabajo no fue reconocido.

“Con la expansión de las ciudades, siglo XIII, las mujeres tuvieron acceso a un nuevo mundo laboral en pleno desarrollo; en la ciudad de París existían múltiples nuevos oficios, la mayoría estaban en manos de mujeres artesanas casi de manera exclusiva”.⁶³

Posteriormente, el trabajo industrial y comercial empezó a organizarse en gremios, pero las mujeres siempre estuvieron sometidas a los hombres y a pesar de ser parte de los gremios su salario siempre fue inferior.

Más tarde “las mujeres pueden acceder al maestrazgo en algunos oficios mixtos, pero sólo en caso de defunción del marido, habiendo sido él mismo un maestro. Así, tenemos a las maestras cerrajeras, pasteleras, zapateras, fabricantes de vainas, botas y cinturones. Pero el otorgamiento del título de

⁶³ Sebastián Ramos, Araceli et al. Educación y orientar para la igualdad en razón del género. Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2001, pág. 23.

maestría a la viuda de un maestro está sujeto a menudo a unas condiciones y limitaciones que ponen de manifiesto el rigor con el cual los hombres entendían conservar la dirección de las corporaciones mixtas. Así, los zapateros no autorizan a la viuda del maestro a ejercer la profesión más que al año de la defunción de su esposo... No es mediante su trabajo y su habilidad que puede acceder al maestrazgo, sino únicamente por el lecho conyugal”⁶⁴.

A partir del siglo XIV vemos acentuarse la diferencia entre los hombres y las mujeres, “ya que afines de este siglo la mujer gana tres cuartas partes de lo que gana el hombre. En el siglo XV sólo le pagan la mitad. En el siglo XVI, mientras que la ideología del trabajo humano se va consolidando y enriqueciendo, la jornalera sólo gana las dos quintas partes de lo que gana el jornalero”⁶⁵, desgraciadamente en estos siglos la crisis económica ocasiono que se extendieran las restricciones laborales para la mujer y en muchos oficios se prohibió su contratación y fueron expulsadas de los gremios, negándoles la posibilidad de organizarse.

Ulteriormente los hombres se apoderaron de varios oficios hasta entonces ejercidos por mujeres, entre los argumentos utilizados para realizar la exclusión de las mujeres encontramos por ejemplo “un extracto del *Songe du Verger* publicado en 1516 en París: La mujer es una bestia que no tiene firmeza ni estabilidad, está llena de odio confundiendo a su marido, amamanta la maldad y es el comienzo de todos los pleitos y de todas las tensiones, y en ella se encuentra el camino y la vía de todas las iniquidades. No digo empero que no haya ninguna mujer buena, pero son muy raras, y por lo tanto una ley que no debe promulgarse es una ley de mujeres buenas, por cuanto la ley ha de hacerse para las cosas que acontecen comúnmente”⁶⁶.

⁶⁴ Sollerot, Evelyne, Ob. Cit. pág. 59.

⁶⁵ Ibídem. pág. 62.

⁶⁶ Ibídem. pág. 67.

“Los hombres se apoderan entonces gradualmente de todos los oficios hasta entonces ejercidos por mujeres. La cervecería, por ejemplo, negocio exclusivo de las mujeres, pasa a poder de los hombres en el siglo XVI. En Nueva York, los hombres quieren apoderarse de la fabricación de las velas. Las mujeres resisten desesperadamente pero en definitiva sucumben. En Francia, la industria de la seda, que va mejorándose y mecanizándose, pasa a manos de los hombres y las mujeres solo conservan las faenas ingratas y mal pagadas, tales como la preparación de los capullos de los gusanos de seda...”⁶⁷.

En Inglaterra la elaboración de la cerveza “que siempre había estado en manos de las mujeres, pasó a ser controlado por los hombres en el siglo XVII. Otras ocupaciones femeninas importantes fueron las de las nodrizas o el de las comadronas ó parteras, del que también fueron desterradas por los cirujanos”⁶⁸.

“Todas estas restricciones y trabas al trabajo de la mujer, se dieron paralelamente a la elaboración de una nueva concepción de lo que debía ser <<lo femenino>>. En Francia e Inglaterra se utilizó el motivo de la <<castidad>> para expulsarlas de los gremios; el trabajo femenino fue declarado <<deshonesto e infamante>>, no sólo para la mujer que lo ejecutaba sino para los hombres que permitían que ésta lo realizase. La consecuencia fue que la mujer buscó vías alternativas para trabajar pero fuera del control institucional”⁶⁹.

Y así las vemos inventar dos nuevos oficios: el encaje y el bordado, los cuales “se adaptaban perfectamente a los nuevos tiempos, puesto que podían realizarse en el hogar. Esta industria estuvo básicamente en manos de mujeres

⁶⁷ Ídem.

⁶⁸ Sebastián Ramos Araceli. Ob. Cit. Pág. 24 y 25.

⁶⁹ Ibídem. pág. 24.

que compaginaban este trabajo con el cuidado de los hijos, las tareas domésticas y agrícolas.”⁷⁰.

Pronto hubo tantas encajeras que la gente comenzó a inquietarse y no tanto esta vez en nombre de la virtud y la moral puritanas, sino por cuanto preocupaba el ver a las mujeres trabajar y ganarse la vida de un modo en resumidas cuentas holgado y poco penoso sustrayéndose así a las tareas y a las condiciones más repulsivas para las cuales se les consideraba hechas.

Así, los hombres también se fueron adueñando poco a poco del oficio y del encaje.

Posteriormente empezaron a trabajar en las fabricas, pero obtenían un salario inferior al obtenido por los hombres, aun que se tratara de un trabajo igual. A pesar, de esta situación las mujeres siguieron resistiendo por que su trabajo era más solicitado, al igual que el realizado por los niños, en virtud de que era el peor pagado.

2.1.4. - ÉPOCA INDUSTRIAL.

Después de la Edad Media y con la creciente invasión de las maquinas, en las fabricas, se da paso a una nueva etapa en la historia, la época Industrial, periodo en el cual las mujeres comienzan a unirse para defender sus derechos.

Durante el siglo XVIII, en toda Europa se inicia en forma gradual la expulsión de las mujeres de los gremios y a causa de la mecanización de la agricultura, se enfrentaron a un gran problema ya que los hombres no querían compartir con ellas los puestos de trabajo en las fábricas. Por tal motivo, su única salida fue el trabajo domestico aunque era el peor pagado.

⁷⁰ Ídem.

La segregación de la mujer también se ve reflejada en varias obras donde se le niega el derecho al trabajo y a la participación política, sujetándola más a las labores del hogar, por ejemplo:

“Emilio Rousseau señala que toda la educación de la mujer debe ir en caminata a hacer de ella una sirvienta del hombre”⁷¹.

“Robespierre, a su vez prohíbe a las mujeres toda participación política e insiste en que la “organización natural de las mujeres”, la hacen incapaz de ella”⁷².

“Chamulette, por su parte, apoya la ley que prohíbe a las mujeres reunirse en asambleas ya que la naturaleza le dice a la mujer: Se mujer. Los tiernos cuidados hacia la infancia y las dulces inquietudes de la maternidad, he ahí tus trabajos. ¿Queréis una recompensa? La tendréis, tú serás la divinidad del santuario domestico, tu reinaras”⁷³.

Así se empiezan a escuchar los primeros gritos públicos de las mujeres, pidiendo oportunidades de trabajo. “En 1789 piden que todos los oficios consistentes en hilar, tejer, tricotar y coser les sean reservados”⁷⁴.

“A partir de la Revolución Francesa, las mujeres comenzaron públicamente su actividad política y reclamaron derechos políticos y legales, tales como el divorcio, el derecho a recibir una educación completa y adecuada. Con las revoluciones de los años 1830 y 1848, la actividad revolucionaria de las mujeres francesas se reactivó, después del paréntesis de la Restauración. Sin embargo, hasta después de 1848 el feminismo no adquirió una nueva fuerza, cubriendo dos campos de lucha: por un lado, la acción política y la difusión de

⁷¹ Elu de leñero, Ma. Del Carmen. El trabajo de la mujer en México. México, Instituto mexicano de estudios sociales A.C., 1975, pág. 24.

⁷² Ídem.

⁷³ Ídem.

⁷⁴ Sollerot, Evelyne, Ob. Cit. pág. 76.

las ideas, por otro, la lucha por las mejoras salariales y las condiciones de trabajo.”⁷⁵

Una de las mujeres sobresalientes en este periodo fue “la francesa Olympe de Gouges, autora de la <<Declaración de los derechos de la mujer>> (1791), quien reivindicó la igualdad de la mujer en el trabajo, de tal manera que los ciudadanos y ciudadanas debían ser admitidos por igual en todos los empleos públicos <<según sus capacidades y sin otras distinciones que sus virtudes y sus talentos>>. No sólo no se escucharon sus demandas sino que, en su empeño por defenderlas, perdió la vida en 1793”⁷⁶, al ser guillotizada por su osadía. Al igual que ella muchas mujeres pagaron con la guillotina o con el exilio la defensa de sus derechos y llega a tal punto la marginación que muchas mujeres empezaron a utilizar seudónimos masculinos, en sus escritos, para poder continuar con la lucha.

En el siglo XIX y como consecuencia de la industrialización, las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres se deterioro mucho más, ya que las industrias empezaron a contratar a más mujeres y niños, porque la mano de obra de estos era más barata que la de los hombres, de esta manera se dio más explotación al trabajo de las mujeres.

“En el plano legal, las mujeres son consideradas, más que nunca, propiedad del hombre, la mujer casada, en lo particular, es una muerta civil ante la ley: no puede hacer absolutamente nada sin autorización de su marido, necesita su permiso para ejercer una profesión. Mucho tiempo después de que los tribunales ingleses hubieran declarado ilegal la utilización de la fuerza para mantener a un esclavo en casa, los abogados sostenían aún que era legítimo utilizarla para mantener a la esposa”⁷⁷.

⁷⁵ Sebastián Ramos, Araceli. Ob. Cit. Pág. 27.

⁷⁶ Ibídem. pág. 26.

⁷⁷ Instituto de la Mujer. Ob. Cit. pág. 47.

“En el plano laboral la división del trabajo en función del sexo se acentúa cada vez más y la discriminación salarial supera todas las cotas conocidas hasta entonces: las mujeres ganan, por término medio, menos de la mitad que un hombre en el mismo trabajo. Globalmente considerado el siglo XIX es un siglo sombrío para las mujeres. Pero este mismo siglo será testigo de un acontecimiento de excepcional importancia para la población femenina: por primera vez en la historia las mujeres se organizan colectivamente y separadamente de los hombres, en defensa de sus propios intereses. La aparición de movimientos feministas, sus denuncias, sus luchas, provocaran cambios importantes, a la larga, en la situación laboral de las mujeres”⁷⁸.

Por ello surgen en diferentes puntos de Europa y América, distintas asociaciones de mujeres como son: hilanderas, tejedoras, lenceras, encuadernadoras, tapiceras, costureras, modistas, zapateras, etc.

El siglo XIX no sólo fue un centro industrial, “sino también un centro de comercio, de transporte, de administración, de distracciones..., un centro en el que se suministra en suma, toda multiplicidad de servicios se utiliza mano de obra femenina, especialmente si se trata de tareas subalternas, sucias, monótonas o mal pagadas”⁷⁹.

“Así, las mujeres son planchadoras, lavanderas, limpiadoras de cloacas, barrenderas de calles, comadronas de hospitales, cocineras de cantinas, camareras en bares y cafés, personal de limpieza y de servicio en todo tipo de locales públicos”⁸⁰.

En el siglo XIX surgen nuevos pensadores entre ellos Proudhon, Owen y Fourier.

⁷⁸ Ídem.

⁷⁹ Ibídem. Pág. 54.

⁸⁰ Ídem.

“Para Proudhon la mujer es congénitamente inferior y no cabe esperar de ella ninguna evolución. (Sin embargo, teme como la peste cualquier síntoma de evolución y de desarrollo intelectual en cualquier mujer, y fulmina con insultos a las que tratan de pensar, de discutir y le formulan preguntas). Expresa científicamente el cálculo de la inferioridad de la mujer mediante una fracción que da el valor de la mujer en relación con el del hombre: $\frac{8}{27}$! El único destino de la mujer debe ser el servicio de su esposo, las labores domésticas, la procreación. Y ni hablar del placer físico, sobre todo ninguna educación y menos aún instrucción, y como trabajo, nada que pueda parecerse a un oficio. ¡Un oficio significaría un salario, una apariencia de independencia, que desgracia! La mujer, para Proudhon, no debe poder costear sus propias necesidades. Solo la concibe en tanto que ama de casa o cortesana; las mujeres buenas siendo amas de casa y las malas, rameras, como es natural. Llega hasta desear una selección genética que permita eliminar a las malas esposas y formar una raza de buenas vacas lecheras. Aspiraba a una legislación que le diera con amplia latitud al marido el derecho de vida y de muerte sobre su mujer, incluso por desobediencia o mal carácter”⁸¹.

Por otra parte, “Owen, en Inglaterra, ayudó mucho a las obreras a conquistar su dignidad y a sus talleres llegaron trabajadoras de Francia, de Bélgica y de Alemania”⁸².

“Fourier con toda serenidad y enteramente feminista, hasta el punto de desear la libertad sexual y el completo desarrollo y florecimiento de la mujer sin coacciones particulares, puesto que a sus ojos toda la desgracia del mundo arranca de los apremios que él mismo se impone, anhela para las mujeres la libertad de opción en su profesión y una remuneración equivalente por el mismo trabajo a la de los hombres”⁸³.

⁸¹ Sollerot, Evelyne, Ob. Cit. pág. 87 y 88.

⁸² *Ibidem*.89.

⁸³ *Ídem*.

Un ejemplo de la marginación que vivieron las mujeres a finales de la época Industrial en Estados Unidos es el siguiente contrato para profesoras realizado por los Consejos de Educación:

Documento para contratación de maestra en EE.UU. (1923)⁸⁴.

Este es un acuerdo entre la señorita... maestra y el Consejo de Educación de la Escuela..... para lo cual la señorita..... acuerda impartir clases durante un periodo de ocho meses a partir del... de Septiembre de..... El Consejo de Educación acuerda pagar a la señorita..... la cantidad de..... mensuales.

La señorita... acuerda:

1. No casarse. Este contrato queda automáticamente anulado y sin efecto si la maestra se casa.
2. No andar en compañía de hombres.
3. Estar en su casa entre las...:00 de la tarde y las 6:00 de la mañana, a menos que sea atender en función escolar.
4. No pasearse por las heladerías del centro de la ciudad.
5. No abandonar la ciudad bajo ningún concepto sin permiso del presidente del consejo de Delegados.
6. No fumar cigarrillos. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encontrara a la maestra fumando.
7. No beber cerveza, vino ni whisky. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encuentra a la maestra bebiendo cerveza, vino o whisky.
8. No viajar en coche o automóvil con ningún hombre excepto con su hermano o su padre.
9. No vestir ropas de colores brillantes.
10. No teñirse el pelo.
11. Usar al menos dos enaguas.
12. No usar vestidos que queden a más de cinco centímetros por encima de los tobillos.
13. Mantener limpia el aula.
 - a) Barrer el suelo al menos una vez al día.
 - b) Fregar el suelo del aula al menos una vez por semana con agua caliente.
 - c) Limpiar la pizarra al menos una vez al día.
 - d) Encender el fuego a las 7:00 de modo que la habitación esté caliente a las 8:00, cuando lleguen los niños.
14. No usar polvos faciales, no maquillarse ni pintarse los labios.

⁸⁴ Cfr. Con Sebastián Ramos, Araceli. Ob. Cit. Págs. 28 y 29.

Posteriormente, en el siglo XX se suscitaron dos acontecimientos que fueron de gran importancia para el desarrollo del trabajo de la mujer. Dos guerras mundiales que le dieron la máxima oportunidad en el trabajo. El hombre tenía que ir a combatir y ellas tenían que ocupar su puesto en la industria.

Sin embargo, al terminar esas dos grandes conflagraciones la desmovilización militar masculina, provoca una nueva problemática para las mujeres, ya que los hombres se disponen a recuperar su liderazgo familiar y ocupacional.

Muchas mujeres tuvieron que aceptar una nueva derrota y dejaron de trabajar, pero aquellas que perdieron a sus esposos, padres y hermanos en la guerra, trataron de seguir en sus trabajos, pero fueron reubicadas en las ocupaciones que no eran tan solicitadas por los hombres.

Como podemos ver esta época es muy importante en la historia de las mujeres, porque fue en esta donde las mujeres sufrieron la mayor explotación laboral, pero fue también en esta cuando las mujeres deciden unirse para luchar por sus derechos y gracias a sus constantes luchas lograron el reconocimiento y la protección de sus derechos.

2.2. - ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

La historia nacional del trabajo de la mujer se dividirá en cuatro periodos: **Época Prehispánica, Época Colonial, México Independiente y Época contemporánea**⁸⁵.

⁸⁵ Cfr. Con Castoreña, J. Jesús. Manual de derecho obrero. México, sexta edición, 1984, Págs. 35 a la 51.

2.2.1. - ÉPOCA PREHISPÁNICA.

Por ser la cultura azteca la que más resistió el impacto de la conquista y por ser la más conocida, tomaremos a la mujer azteca como representativa de la etapa prehispánica.

En la sociedad azteca cada persona, hombre o mujer desempeñaba el papel que les correspondía en el “calpulli” y cada cual conocía el lugar que tenía en la familia y en su clan.

Las mujeres aztecas sabían cual era su papel en el “calpulli”, por que desde pequeñas se les destinaba a las labores hogareñas, tal como se puede ver en los discursos que se les decían desde que eran recién nacidas: “Hija mía... ya habéis venido a este mundo... Habéis de estar dentro del cuerpo, no habéis de ser la ceniza con que se cubre el fuego del hogar; habéis de ser las trébedes, donde se pone la olla, en este lugar os entierra nuestro señor; habéis de trabajar, y vuestro oficio ha de ser traer agua y moler el maíz en el metate...”⁸⁶, de esta manera quedaba trazado el destino de las mujeres, sin que ellas pudieran desarrollar otra actividad, ya que únicamente se limitaban a seguir con las tradiciones.

Así, la mujer azteca desempeño su papel en el matrimonio, en la educación de sus hijos, en la economía y en la religión.

En relación con el matrimonio la mujer azteca era considerada física y mentalmente preparada para el matrimonio a los 18 años, pero sus familiares no podían buscarle marido, porque eran los padres del novio o las casamenteras los que decidían con quien debían casarse los varones.

⁸⁶ Cfr. Con Armanda Alegría, Juana. Psicología de las Mexicanas. México, Samo, S.A., 1974, pág. 57.

Durante la celebración del matrimonio la mujer era amonestada por todos los presentes, para que le sirviera fielmente a su marido, para que no hiciera mal lo que le mandara, por que de lo contrario cometería un pecado en contra de los dioses y su marido podría castigarla con justa razón.

Ya casadas, las mujeres, debían dedicarse a guisar, a tejer y a esperar la bendición de la maternidad.

“La maternidad era tan importante para los aztecas, que las mujeres que morían dando a luz adquirían el rango de diosas, y después de la muerte se iban a vivir a la mansión del sol en unión de los guerreros que morían durante el combate”⁸⁷.

Respecto a la educación la mujer era la piedra angular de la sociedad azteca, pues a ella se le confiaba durante los primeros cinco años la educación del niño y la niña. La educación era muy severa y había castigos corporales heridas con espinas o púas en caso de desobediencia.

En la economía la mujer azteca tenía un papel importante, ya que el tejido fue la función a la cual la mujer azteca consagró gran parte de su tiempo, energía y vida. Ella recolectaba la fibra, la preparaba, bordaba, pintaba, tejía y manufacturaba las prendas de vestir.

En tiempos de guerra aumentaba el trabajo de las mujeres, porque debían tejer gruesas y burdas telas de algodón para la ropa de guerra.

La mujer azteca también se desarrolló admirablemente en los “tianguis”, vendiendo pájaros, aves vivas, hierbas, algodón hilado etc.

⁸⁷ Armanda Alegria, Juana. Ob. Cit. Pág. 60.

La mujer azteca fue parte de la historia de su pueblo, pero no destaco porque siempre ocupo un papel secundario, quedando relegada al encierro del hogar y sin la oportunidad de desarrollar otras actividades, porque les estaba prohibido. Por estos motivos la mujer azteca no gozó de todas las oportunidades, ni de los derechos que tenían los hombres, a pesar de que detentaba algunos derechos como hacer negocios y la posibilidad de tener alguna propiedad. El único reconocimiento que se le dio fue por la maternidad, ya que los aztecas equiparaban el parto con las batallas y la mujer que moría dando a luz adquiriría el rango de diosa.

2.2.2. - MÉXICO COLONIAL.

Otra de las etapas de la historia de México es la Colonia (siglos XVI, XVII, XVIII y principios del XIX.), la cual inicia con la conquista de los españoles y termina con la independencia de México.

Antes de la llegada de los españoles las mujeres conservaban el respeto y su dignidad como personas; a pesar de haber perdido el reconocimiento de su trabajo. Con la llegada de los españoles las mujeres indígenas sufrieron muchas vejaciones, debido a que los españoles ya tenían muy arraigadas las ideas machistas

Así, con la llegada de los españoles se agravó la situación de las mujeres y se dio inicio a los actos de discriminación y de violencia sexual, porque los españoles comenzaron a abusar sexualmente de las indígenas.

En la primera etapa de la colonia predominaban las mujeres indígenas, pero posteriormente con la llegada de las españolas, las indígenas fueron desplazadas por las españolas, las cuales gozaban de mayores privilegios, de esta manera se da una nueva desigualdad, porque ahora las mujeres no solo

están en desventaja con los hombres, sino que ahora también con otras mujeres.

Las mujeres en su nueva condición trabajaban como esclavas y sirvientas, al lado de algunos hombres, realizando toda clase de labores, tanto en el campo, como en el hogar. La condición de la mujer era difícil, pero se complicaba más con la maternidad y la crianza de los hijos, porque en ocasiones la mujer alumbraba en su lugar de trabajo y solo descansaba lo indispensable para no extenuarse y continuaba trabajando.

Para evitar el exceso de abusos, por parte de los españoles se crearon las Leyes de Indias, las cuales castigaban a quien obligaba a trabajar a las mujeres y a los niños menores de dieciocho años, prohibía que las mujeres fueran encerradas para trabajar, pues se les debía dejar libertad para que pudieran hilar y tejer, para así poder pagar su tributo, además estas leyes prohibían que las mujeres embarazadas desempeñaran trabajos pesados y durante la lactancia no se les debía mandar a las minas.

Sin embargo, las mujeres no se vieron beneficiadas con los nuevos cambios, porque las Leyes de Indias solamente operaron utópicamente y no existió una protección real. Así, las mujeres siguieron siendo víctimas de maltrato y humillaciones, además de que no se les permitió realizar actividades destinadas a los hombres, como la política y la economía.

Otro elemento que contribuyó al fortalecimiento de las ideas machistas fue la evangelización de los y las indígenas, porque la Biblia establece claramente la inferioridad de la mujer.

En el libro de Génesis 3:16, Dios castiga a Eva por comer del fruto prohibido y le dice: “Aumentare en gran medida el dolor de tu preñez... y tu deseo vehemente será por tu esposo, y el te dominara”.

En este párrafo se puede ver que la mujer esta condenada ha ser dominada por el hombre como un castigo divino y como tal tiene que aceptarlo.

En este periodo, también, emergió la figura femenina de Sor Juana Inés de la Cruz, la cual defendió los derechos de la mujer, ella “trascendió su época y se proyectó al futuro, demandando igualdad de oportunidades para el desarrollo de la mujer. Vivió y venció en una sociedad cerrada, estratificada, de tradición, de Santa Inquisición... Como es natural, su defensa de los desamparados, su gran talento y su condición de mujer, le atrajeron fuertes enemistades. Por 1691 las circunstancias la obligaron a escribir un documento autobiográfico en defensa de su derecho a la cultura, y en general a los derechos de la mujer”⁸⁸.

En conclusión se puede decir que la mujer siguió ocupando un papel secundario y continuo teniendo menos derechos que los hombres, pero a diferencia de la época anterior en esta se dio una nueva división entre las mujeres, ya que las indígenas, de la Nueva España, no sólo fueron discriminadas por ser mujeres sino que con la llegada de las españolas también sufrieron la discriminación racial, en virtud de que los españoles colmaron de riquezas y honores a sus esposas y a las indígenas las convirtieron en sus sirvientas.

2.2.3. - MÉXICO INDEPENDIENTE.

Después de la colonia se da inicio a una nueva etapa en la historia de México que es la época independiente (siglo XIX y principios del XX).

⁸⁸ Guerra Díaz, Rosario. La mujer Mexicana, cuentas de un rosario heroico. **La mujer en México.** Comunidad CONACYT. México, Julio 1980, año VI, núm. 115, pág. 98.

Gracias a los diversos movimientos del siglo XVIII los criollos ilustrados, algunos abogados y clérigos provocaron que se fueran gestando las ideas de nuestra independencia.

Los principales movimientos que inspiraron la Independencia de México fueron la Revolución Francesa y la Independencia de los Estados Unidos. El primer movimiento fue el más importante porque en este se recalca que el poder soberano reside en el pueblo y que es el pueblo el que debe escoger su destino, su forma de gobierno. En este movimiento también se difundía la igualdad entre hombres y mujeres.

Fue a partir de estos movimientos que se fueron gestando las ideas que hicieron posible la independencia de México. Así, indígenas, criollos y españoles se unieron para buscar la igualdad y la libertad de todos.

“La lucha por la independencia del país creó una coyuntura favorable para que la mujer de la sociedad colonial pudiera incursionar en ciertos campos. Fueron varias las mujeres, que en el anonimato, sufrieron persecuciones, el encarcelamiento o la muerte por ayudar a la causa de los insurgentes, hubo quienes llegaron a tomar las armas o a servir de correos en plena guerra. Destacando el nombre de dos mujeres notables: Doña Josefa Ortiz de Domínguez y Doña Leona Vicario”⁸⁹.

Pero a pesar del apoyo de las mujeres para lograr la Independencia de México, en la Constitución de 1857, los legisladores únicamente establecieron que la Ley era igual para todos, pero no le concedió derechos políticos.

Durante 1857 también se dan en Veracruz y Jalisco importantes huelgas donde las mujeres exigen aumentos de salario, reducción de jornada, y licencias de maternidad.

⁸⁹ *Ibíd.* Pág. 99.

“En 1862 aparece y circula en Veracruz un manifiesto sin pie de imprenta que recoge demandas particulares de las mujeres obreras”⁹⁰.

En 1871 se creó el Gran Círculo de Obreros Libres (GCOL), estos obreros a pesar de que denunciaban “la situación de degradación en que el capitalismo coloca a la mujer y a la familia proletaria, seguían sosteniendo que el mejor lugar posible para ésta era el hogar, su más loable función la maternidad y sus mejores virtudes la abnegación, la dulzura y la sumisión”⁹¹ y no aceptaban que ninguno de sus miembros fuera mujer.

A pesar de las dificultades que tuvieron las mujeres en la búsqueda de sus derechos siguieron luchando y más tarde formaron clubes liberales y fundaron varios periódicos como son: *La Guillotina*, *Mujeres* y *Vésper*.

También surgen organizaciones de mujeres maestras y obreras textiles en su mayoría, luchando por reivindicar sus derechos.

En 1876, se realizó un Congreso de Obreros al cual asistieron artesanos y obreros de toda la República, este Congreso reconoció por primera vez el trabajo de la mujer y se hicieron propuestas para mejorar hasta donde fuera posible la condición de las mujeres trabajadoras.

Gracias a los cambios sociales que se dieron durante este periodo las mujeres fueron admitidas en disciplinas científicas y en las artes.

Después del movimiento de independencia se dio la Revolución Mexicana (1910), en la cual las mujeres mexicanas participaron activamente. Las Adelitas “no sólo “siguen a su Juan” y realizan sus tareas tradicionales (cocinar, lavar, parir y atender niños, etcétera, tareas que, dicho sea de paso,

⁹⁰ Tuñón Pablos, Esperanza. Mujeres que se organizan. El frente único pro derechos de la mujer 1935-1930. México, 1992, pág. 17.

⁹¹ *Ibidem*. Pág. 18.

cumplen el importante objetivo de sostener la vida cotidiana de los combatientes haciendo frente a largos años de lucha armada), sino que además participan como enfermeras, despachadoras de trenes, correos, espías, enlaces, abastecedoras de armas, telegrafistas, propagandistas de las ideas revolucionarias y directamente como combatientes, bien recogiendo el fusil de su compañero muerto, bien ocupando puestos de mando”⁹².

Como se puede ver las mujeres han estado presente en todos los movimientos sociales de nuestro país y han combatido al lado de los hombres, para conseguir mejores condiciones laborales para todos los trabajadores, sin importar si son hombres o mujeres, sin embargo su esfuerzo no ha sido reconocido.

2.2.4. -MÉXICO CONTEMPORÁNEO.

Ahora se analizara la época Contemporánea (siglo XX).

Durante muchos años las mujeres fueron sujetos ajenos al derecho, pero con sus constantes luchas, han logrado alcanzar el reconocimiento de sus derechos y han logrado ampliar su campo de trabajo, porque ahora no esta limitado únicamente a las labores domesticas. Asimismo lograron concienciar a muchos hombres, los cuales iniciaron junto con ellas una lucha para conseguir que se les reconocieran sus derechos.

Así, en 1916 se logro que en al Constitución se establecieran las siguientes medidas para proteger a las mujeres trabajadoras:

- Limitar sus horas de trabajo,

⁹² Ibídem. pág. 20.

- Impedir que trabajara en centros comerciales después de las 10 de la noche,
- Prohibir la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en días de descanso.

Sin embargo, estas medidas no sirvieron de mucho porque las mujeres seguían trabajando horas extras sin recibir el salario correspondiente por esas horas y seguían laborando en centros comerciales después de las 10 de la noche sin recibir ninguna remuneración adicional.

Antes de que entrara en vigor la Constitución de 1917, “un decreto de Venustiano Carranza introdujo el divorcio en la vida nacional y se expidió la Ley de Relaciones Familiares, la cual modificó la estructura y las relaciones de la familia”⁹³.

“El artículo 46 de esta ley contenía una importante declaración: El marido y la mujer tendrán plena capacidad, siendo mayores de edad, para administrar las acciones que le competan, sin que al efecto necesite el esposo el consentimiento de la esposa, ni esta de la autorización o licencia de aquel. Sin embargo, el artículo 44 de esta misma Ley, limitaba la capacidad de la mujer para prestar servicios personales, ya que en el párrafo 2° exigía la licencia del marido para poder prestarlos”⁹⁴.

En ese año también surgió la idea de incluir en la Constitución el derecho del trabajo de las mujeres como una garantía; quedando reglamentada en las fracciones II, V, VII y XI del artículo 123 constitucional.

Las garantías que se le otorgaban son las siguientes:

⁹³ Cfr. De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 434.

⁹⁴ Ídem.

- Quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas para las mujeres, también el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.
- Las mujeres durante los 3 meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutaban forzosamente de descanso, percibiendo su salario integro y conservando su empleo, gozarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.
- Prohibición para que las mujeres desempeñen trabajos en horas extraordinarias.

Estas garantías no establecían diferencias en cuanto a capacidad o aptitud para el trabajo entre hombre y la mujer y únicamente estableció una limitación al trabajo de las mujeres atendiendo a las funciones naturales que estaba llamada a desempeñar, vigilando primordialmente su salud.

Sin embargo, en esta Constitución únicamente le concedió a la mujer la igualdad en lo referente a los derechos individuales y laborales pero no le concedió derechos políticos, porque el Congreso Constituyente considero que las actividades de la mujer mexicana estaban restringidas tradicionalmente al hogar y a la familia, por lo tanto no habían desarrollado una conciencia política y no veían la necesidad de otorgarle su derecho al voto.

En 1921 con la fundación de la Secretaría de Educación Pública muchas mujeres fueron llamadas para incorporarse a las actividades educativas, con

esto se le brindo a las mujeres una relativa independencia económica y se les otorga una mejor educación, en virtud de que sus labores ya no se restringen únicamente a lo domestico, pero al igual que en otras profesiones existía una división sexual del trabajo; mientras las mujeres realizan los servicios, los hombres controlaban el poder y los recursos.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamenta el trabajo de la mujer con relación al horario y los descansos pré y postnatal y algunas prohibiciones necesarias para proteger su salud y su maternidad.

En lo que se refiere a las labores peligrosas o insalubres no fue una prohibición absoluta, porque se permitía la ejecución de las mismas cuando se hubieren tomado las medidas e instalado los aparatos necesarios para su debida protección.

En 1932 la Ley Federal de Trabajo establecía algunos aspectos como:

1. - La igualdad de obligaciones entre hombres y mujeres,
2. - La utilización del trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato,
3. - Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos nocturnos industriales o en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche,
4. - La prohibición de servicios extraordinarios durante el periodo de descanso, percibirán su salario integro, se computaran dentro de la antigüedad los periodos pre y postnatales.

1960 se caracterizó por el aumento de la fuerza de trabajo femenina en las distintas ramas de la economía y una disminución en la participación de la población masculina. El incremento de la fuerza de trabajo femenina se debió al aumento de los niveles de desempleo y a la insuficiencia de un solo salario para la manutención familiar.

“Los aumentos más importantes en los sectores de servicios, la industria de transformación y el comercio. Para 1960 la proporción de mujeres en el sector servicios fue de 52.9% predominando los servicios personales (38.8%) y en especial el doméstico (27.9%). En los servicios educativos trabajaba el 6.7% de las trabajadoras. Su participación en la industria de transformación alcanza el 18.4% y dentro de esta, en la rama textil, la proporción de mujeres (9.9%) era mayor que la de los hombres (8.1%). En el comercio, el 17.3% de las mujeres trabajaba en la venta al menudeo”⁹⁵.

En 1962 por iniciativa del presidente Adolfo López Mateo se reformó el artículo 123 constitucional para proteger a los menores y a las mujeres.

Para lograr este objetivo se prohibió que las mujeres y los menores de 16 años desempeñaran labores insalubres o peligrosas, que las mujeres realizaran trabajos nocturnos industrial o en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche y la edad mínima necesaria para ser considerado como sujeto del derecho del trabajo se modificó de los 12 años a los 14 años con el propósito de garantizar a los menores el acceso cuando menos a la educación primaria.

También en este año se estableció en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial con respecto al trabajo de las mujeres (comprendido en los artículos del 106 al 110-D), en su artículo 110 estableció que las mujeres que desempeñaban cargos directivos o poseían un grado universitario o técnico, o

⁹⁵ Solís Alva, Ana Alicia. *Trabajadoras Mexicanas*, pág. 22.

la experiencia requerida, podrían desempeñar labores peligrosas o insalubres y en su artículo 110-A prohibió que las mujeres trabajaran jornadas extraordinarias, imponiendo como sanción a la violación de esta disposición, el pago de doscientos por ciento más del salario correspondiente en las horas de la jornada.

Las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1974 con respecto al trabajo de las mujeres únicamente establecieron un trato preferencial para las mujeres durante el embarazo e inmediatamente después del parto; se suprimió la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche.

En este mismo año se estableció en el artículo cuarto de la Constitución que el Hombre y la Mujer son iguales ante la Ley, con este hecho mujeres obtienen una victoria más en su lucha por conseguir la igualdad de derechos.

“En agosto de 2001, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) llevó a cabo los Foros Nacionales de Consulta para integrar el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROEQUIDAD, fue presentado el 16 de noviembre de 2001”⁹⁶; y es un instrumento rector del gobierno federal en materia de género, que sintetiza un largo proceso de toma de conciencia de la igualdad que existe entre hombres y mujeres y que es producto del acuerdo entre el gobierno, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas.

Asimismo en el 2003 el INMUJERES implementa un Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género. Este programa es de carácter voluntario y consiste en aplicar acciones afirmativas con el fin de mejorar la situación de las trabajadoras de manera progresiva y con resultados concretos.

⁹⁶ www.inmujeres.df.gob.mx.

Los organismos o las empresas privadas que adoptan este programa adquieren el compromiso de suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina; alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional; diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles capacitación; velar porque los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales

Otro logro importante en esta época es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual tienen como objetivo establecer una igualdad entre los hombres y las mujeres, la cual fue publicada el 11 de junio de 2003, en el Diario Oficial de la Federación.

Actualmente la mujer ha logrado avances en el ámbito laboral, porque sus ocupaciones no se limitan a las actividades domésticas y al cuidado de los hijos, sino que ha incursionado en varios ámbitos como: La política, la economía, la medicina, la ciencia y la tecnología, el arte, etcétera.

También se han logrado cambios importantes en la legislación, por ejemplo en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo ya se protegen los derechos de las mujeres, asimismo establecen la igualdad entre los hombres y las mujeres al manifestar que no debe existir un trato diferente entre ambos sexos a excepción de la protección a la maternidad y el cuidado de los hijos lactantes.

Sin embargo, la realidad es diferente porque todavía existen diferencias entre lo escrito en las leyes y la realidad cotidiana, ambos hechos son distintos, ya que a pesar de toda la protección que les otorgan las leyes y “de los cambios que se han dado las mujeres siguen encontrándose predominantemente en ciertos tipos de ocupaciones en el sector de los servicios, en la economía no regulada y en la agricultura. Como grupo, se concentran en tareas mal

pagadas y de baja capacitación, y la probabilidad de tener que asumir empleos a tiempo parcial o eventuales las hace más susceptibles que sus homólogos varones a la pobreza y a la exclusión social. Las mujeres mejor educadas rara vez consiguen romper el llamado “techo de cristal” que les impide alcanzar puestos de máximo nivel directivo y profesional. La participación en la toma de decisiones sigue siendo una de las áreas más reacias a la igualdad entre los géneros. Cuanto más alto es el puesto, más flagrante es la diferencia por razón del género: las mujeres ocupan menos del 5 por ciento de los puestos de máximo nivel en las grandes empresas⁹⁷ y aun existe una enorme discriminación laboral.

Como podemos ver, durante este periodo las mujeres lograron ser sujetos de derecho y lograron ocupar puestos en la política, en la economía, en las artes y en varios ámbitos que antes le estaban vedados y aunque no se ha conseguido una igualdad real entre hombres y mujeres, los avances que se han obtenido son bastantes.

⁹⁷ http://www._ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/tradec/iii/htm. Revisado el día 31 de marzo de 2005.

MARCO JURÍDICO PROTECTOR DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

En el presente capítulo veremos cuáles son las leyes internacionales y leyes nacionales que protegen a las mujeres trabajadoras.

3.1. - MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL PROTECTOR DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.

Debido a que la Discriminación es un fenómeno universal, varios organismos internacionales como la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, como la **Organización de las Naciones Unidas (ONU)**, y la **Organización de Estados Americanos (OEA)**, han llevado a cabo diversas reuniones con la finalidad de crear ordenamientos y estrategias para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos. Entre los más importantes están los siguientes:

La Declaración Universal de derechos Humanos, París 1948⁹⁸.

La presente declaración es creada por la Organización de las Naciones Unidas, con la finalidad de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto amplio de libertad.

En relación con el tema que nos ocupa la presente declaración establece los siguientes artículos:

⁹⁸ Cfr. Taleva Salvat, Orlando, Derechos Humanos. Argentina, Valleta ediciones, 1995, pág. 59 a la 66.

Art. 1. - Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2. - Toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...

Art. 7. - Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley... Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Art. 10. - Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial...

Art. 21. - Participación política.

1. -Toda persona tiene el derecho a participar en el gobierno de su país...

2. -Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Art. 23. - Trabajo digno.

1. - Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. -Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. -Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria...

Art. 25. - ...

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales...

Como podemos ver esta Declaración establece garantías importantes para la mujer, porque establece la igualdad entre hombres y mujeres sin ningún tipo de distinción, salvo los cuidados especiales en los casos de maternidad.

También establece el derecho a la participación política, lo cual es muy importante ya que siempre le estuvo vedado ese campo a la mujer, además de otorgar igualdad de derechos en el ámbito laboral.

En relación con la protección de la mujer en el ámbito laboral, la Declaración de los Derechos Humanos, como se vio en los artículos antes citados, establece la igualdad para ocupar cargos públicos, el derecho a elegir el trabajo, a tener las mismas condiciones laborales, el mismo salario para trabajo igual y la protección a la maternidad.

Con la protección de estos derechos, la declaración de los Derechos Humanos pretende conseguir la igualdad de derechos entre hombres y mujeres evitando todas las formas de discriminación que pudieran existir en contra de las mujeres y de todos los seres humanos en general.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)⁹⁹.

En este tratado se obliga a los estados a: Aumentar la participación política de la mujer, a promover la igualdad de salarios, el acceso a la educación, la seguridad social y la salud sin discriminación, entre otros derechos.

Para lo cual establece los siguientes artículos en favor de las mujeres y en contra de la discriminación en razón de sexo:

Art. 2. - ...

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo...

Art.3.- Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Art. 7. - Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i)...

⁹⁹ Cfr. Ibídem, pág. 143 a la 156.

ii) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, deben asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual a trabajo igual.

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

Art. 10. - Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. -...

2. - Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social...

Como se puede ver en este Pacto se busca que todos los estados que forman parte en este Pacto se comprometan a eliminar la discriminación y a garantizar la igualdad entre hombre y mujeres en los ámbitos social, cultural y económico.

Con relación a la protección en el ámbito laboral este pacto establece que todas las personas deben de gozar de condiciones equitativas de trabajo, entre las que se encuentran un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, así como la misma oportunidad para obtener ascensos y la protección de las mujeres durante el embarazo.

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)¹⁰⁰.

Esta convención compromete a los Estados a modificar toda legislación que favorezca cualquier tipo de discriminación contra la mujer.

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

Asimismo, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer pretende establecer un nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia entre el hombre y la mujer, tomando en consideración que la mujer en diversas ocasiones tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacidad y las oportunidades de empleo, así como la satisfacción de otras necesidades.

En este orden de ideas la presente convención establece los siguientes artículos para proteger a la mujer.

Art. 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, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre

¹⁰⁰ Cfr. Ibídem, pág. 187 a la 205.

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.

Art. 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...

Art. 4. - 1. - La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de ipso entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañara, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

2. - La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Art.5.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la vida de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al

desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Art. 7. - Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho:

a)...

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Art. 8. - Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Art. 11. - 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. - A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las

responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Art. 14. - 1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en su supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales...

Art. 15. - 1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley...

Como se puede ver, la presente convención establece una protección diferente a la instaurada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ya que propone una modificación a los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, así como la educación familiar para una comprensión adecuada de la maternidad y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y cuidado de los hijos, además de establecer la aplicación de sanciones para garantizar la eliminación de la discriminación.

Con relación a la protección de la mujer en el ámbito laboral, establece que los estados partes en la convención deberán tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vía política y pública, para garantizar así su participación en cargos públicos y en las organizaciones o asociaciones no gubernamentales.

Además establece que los estados partes en la convención deberán asegurar la igualdad entre hombres y mujeres; el derecho a las mismas oportunidades de empleo; el derecho a elegir libremente la profesión y empleo; el derecho a la estabilidad en el empleo; el derecho a la igualdad de remuneración y prestaciones; el derecho a la seguridad social; la protección especial durante el embarazo, protección a la mujer de las zonas rurales.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer “Belém do Pará” (1994)¹⁰¹.

Este es el único instrumento regional cuyo propósito es remediar la violencia de género, tanto en el ámbito privado como en el público, así como la ejercida por el Estado.

Esta Convención reconoce los derechos humanos consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; por lo cual consideran que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, así las partes de la presente convención han convenido lo siguiente:

¹⁰¹ La violencia contra las mujeres nos golpea a todos. Convención de Belem Do Para. folleto emitido por la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, dependiente de la Secretaría de Desarrollo social, 1995.

Artículo 1. Para los efectos de esta convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia, física, sexual y psicológica:

a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación. Abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

a.-...

b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;...

e. el derecho a que se le respete la dignidad inherente a su persona...

f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;...

j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos...

Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a.- El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

b.- El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Esta convención a diferencia del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, únicamente se concreta a citar los derechos que tiene la mujer en el ámbito privado y público, para que pueda ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sin ser víctima de algún tipo de discriminación, pero no propone ninguna estrategia para conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

3.2. - LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

Desde sus inicios la O. I. T. se ha preocupado por proteger a las mujeres principalmente en dos aspectos. El primero es la protección a las mujeres contra las condiciones de trabajo excesivamente duras, especialmente en la maternidad y el segundo es asegurar la igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O. I. T. PROTECTORES DE LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA EN MÉXICO.

Desde 1919, la OIT ha adoptado 172 Convenios y 179 Recomendaciones, que abarcan un amplio abanico de cuestiones en el ámbito laboral.

Estos instrumentos se aplican indistintamente a los hombres y a las mujeres, para que todas las personas gocen de los mismos derechos en el empleo y la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la seguridad y salud en el trabajo, y en todos los ámbitos laborales.

Algunos de estos convenios y recomendaciones son: Los relativos a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres, al empleo de las mujeres en ocupaciones insalubres o peligrosas, a la igualdad de remuneración y al empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD¹⁰²

La protección de la maternidad ha sido objeto de varios convenios de la OIT, pero principalmente por el convenio número 3, de 1919, por el convenio

¹⁰² Cfr. Instituto de la Mujer. Igualdad y protección de la mujer en el trabajo (convenios y recomendaciones de la OIT), Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, 1999, 8 a la 10pp.

103, de 1952, y la recomendación número 95, de 1952 los cuales tienen como finalidad expresa la protección de la maternidad.

El convenio 3 se aplica a la industria y al comercio; el convenio 103 abarca un campo más extenso que comprende la industria, los trabajos no industriales, los trabajos agrícolas, así como el trabajo doméstico y el trabajo asalariado a domicilio. Ambos convenios se aplican a las trabajadoras de las empresas públicas y privadas, casadas o no, sin importar su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa.

Los convenios prevén una licencia mínima de maternidad de 12 semanas, de las cuales seis semanas deben tomarse antes de los partos y seis semanas después de los mismos. Estas licencias deben prolongarse en caso de error en el cálculo de la fecha de parto, así como en el caso de enfermedad que resulte del embarazo o de los partos. Durante la duración de la licencia la mujer tendrá derecho a prestaciones en dinero y a prestaciones médicas.

Los convenios prohíben el despido de la mujer por cualquier motivo que sea, durante su ausencia en licencia de maternidad o en una fecha tal que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

La recomendación número 95 fija sobre algunos puntos normas más favorables a las del convenio número 103, contempla una licencia de maternidad de 14 semanas, prestaciones en dinero superiores, así como prestaciones médicas más completas y establece un periodo en el cual queda prohibido el despido. Este plazo debería empezar el día en que el empleador tenga conocimiento del certificado médico atestiguando el estado de embarazo de la mujer y debería extenderse, por lo menos, hasta un mes después del descanso de maternidad previsto en los convenios antes citados. Además, contiene disposiciones sobre facilidades relativas al tiempo y a las instalaciones materiales que hay que prever a favor de las madres que lacta y prevé una

protección especial de la salud de las mujeres durante el periodo de maternidad.

Dicha protección comprende la prohibición del trabajo nocturno y las horas extraordinarias para mujeres embarazadas o lactantes, una distribución de su tiempo de trabajo, la prohibición de efectuar trabajos peligrosos tanto para la salud de la mujer embarazada como para la del hijo. Tal prohibición tiene como objetivo en la mujer empleada habitualmente en un trabajo peligroso tiene derechos a ser transferida a otro trabajo sin reducción de salario.

TRABAJO NOCTURNO¹⁰³

El trabajo nocturno de las mujeres es una de las primeras materias que han sido objeto de reglamentación internacional, principalmente, son tres los convenios los que regulan el trabajo nocturno, el primero es el convenio número, 4 de 1919; el segundo el número 41, de 1934, y el tercero el número 89, de 1948. Los 3 convenios prohíben el empleo de las mujeres de noche en las empresas industriales; permiten reducir la duración del periodo nocturno en los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador. También permite reducir a diez horas la duración del período nocturno durante 60 días por año en las empresas sujetas a la influencia de las estaciones.

OCUPACIONES INSALUBRES O PELIGROSAS¹⁰⁴.

Se ha tratado de proteger a las mujeres contra los riesgos inherentes al empleo en ocupaciones insalubres o peligrosas. Al respecto la OIT a emitido convenios para prohibir emplear a las mujeres en trabajos subterráneos en las minas, por ejemplo el convenio número 45, de 1935, prevé que ninguna

¹⁰³ *Ibíd.* Pág. 12

¹⁰⁴ *Ibíd.* Pág. 13.

persona del sexo femenino, sea cual fuere su edad, podrá estar empleada en los trabajos subterráneos de las minas, sin embargo la legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición a las mujeres que ocupan un puesto de dirección y no realizan un trabajo manual; también a las mujeres que durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina a los efectos de formación profesional y cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina.

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN¹⁰⁵.

El principio de salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual fue protegido por la OIT desde su Constitución en 1919, pero fue hasta 1951 cuando se adoptaron los instrumentos que enuncian los principios fundamentales de la igualdad de remuneración.

El convenio número 100, de 1951, sobre la igualdad de remuneración, pide al estado que lo ha ratificado que aliente y en la medida que sea compatible con los métodos en vigor de fijación de tasas de remuneración y garantice la aplicación a todos los trabajadores del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Al hacer referencia a la noción de “trabajo de igual valor”. Este convenio fue completado por la recomendación número 90, de 1951, sobre la igualdad de remuneración, que indica de manera detallada las medidas que hay que tomar para asegurar la igualdad de remuneración en los empleos.

El convenio que emitió la OIT sobre igualdad de remuneración plantea el principio de que todo Estado que ratifique el convenio deberá promover y asegurar, la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, cuando sea compatible.

¹⁰⁵ *Ibidem*. Pág. 18.

EMPLEO DE LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

En 1965 la OIT emitió una recomendación especial al empleo de las mujeres con responsabilidades familiares; esta plantea que las autoridades competentes de cada país deberían perseguir una política que permita a las mujeres cumplir armoniosamente con sus diversas responsabilidades, sin verse expuestas a discriminación alguna. Para esto se deben tomar medidas adecuadas de información y de educación y crearse servicios e instalaciones de adecuadas a los niños. Finalmente se mencionan diversas medidas como la organización de medios de transporte la armonización de los horarios de trabajo y los de las escuelas, servicios o instalaciones que reciban niños, los medios requeridos para simplificar y aligerar las tareas domésticas y el desarrollo de los servicios de ayuda familiar.

3.3. - MARCO JURÍDICO NACIONAL PROTECTOR DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución señala los siguientes artículos con relación a la discriminación y a la protección de la mujer en el ámbito laboral.

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad... o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley...

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...

A. ...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos...

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

Como se puede ver la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con relación a nuestro tema de estudio, regula, únicamente, la igualdad entre el hombre y la mujer, el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, la protección de la mujer durante el embarazo y el derecho a recibir un salario igual para un trabajo igual, pero no existe ninguna fracción que prohíba el hostigamiento sexual.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo contiene los siguientes artículos en relación con la discriminación y la protección a las mujeres trabajadoras:

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menos que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad...

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo...

Artículo 86. - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia.

Trabajo de las mujeres (Art. 164 al 172).

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

Artículo 165. cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto... sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- durante el periodo del embarazo, no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación...

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto (estos plazos podrán ampliarse en caso necesario)...

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

VI. A regresar al puesto que desempeñaban. Siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

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

Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social...

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En relación con nuestro tema de estudio la Ley Federal del Trabajo, establece la protección al salario, la igualdad de condiciones de trabajo para el hombre y la mujer, además, establece un capítulo especial para regular el trabajo de la mujer. En dicho capítulo se instaura la igualdad de derechos y obligaciones entre el hombre y la mujer, así como la protección y los derechos de la mujer durante y después del embarazo.

A pesar de la protección especial que se le brinda a la mujer en el ámbito laboral, todavía se cometen actos de discriminación en contra de ellas, porque

el hostigamiento sexual y la obligación de presentar la solicitud de no-gravidez, son actos que se siguen dando y la Ley Federal del Trabajo todavía no regula de estas situaciones.

Además, sería oportuno anexar a la Ley Federal del Trabajo la prohibición de criterios de selección de personal que constituyan actos de discriminación, la prohibición de los despidos a las mujeres en razón de su estado civil o por embarazo y la prohibición de cualquier acto de hostigamiento sexual; además de promover la instrumentación de las acciones positivas, para lograr concienciar a los trabajadores y a los patrones de la importancia de otorgar iguales derechos e iguales oportunidades a hombres y a mujeres.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Esta ley fue promulgada el 11 de junio de 2003 y es la Ley reglamentaria del artículo uno párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este apartado se citaran algunos artículos relacionados con la discriminación de la mujer y las acciones positivas.

Artículo 1. - Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y trato.

Artículo 2. - Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los

hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país, y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3. - ...

En el Presupuesto de Egresos de la Federación, para cada ejercicio fiscal se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4. - Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones

Artículo 9. - Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

I.-...

II.- Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

III.- Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

IV.- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V.- Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.

VI.-...

VII.-...

VIII.- Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

IX.- Negar o condicionar el derecho de participación política... y el acceso a todos los cargos públicos...

Este ordenamiento establece las siguientes medidas a favor de la igualdad de oportunidades.

Artículo 10. - Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

I.- Incentivar la educación mixta, fomentar la permanencia en el sistema educativo de las niñas y mujeres en todos los niveles escolares;

II.- Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;

III.- Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten, y

Procurar la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías asegurando el acceso a los mismos para sus hijas e hijos cuando ellas lo soliciten.

Como se puede ver en estas medidas no se contemplan verdaderas disposiciones para lograr una igualdad de oportunidades, simplemente enuncia algunos derechos que debe tener la mujer en relación con la educación y la reproducción, pero con estas medidas no se lograra tener una verdadera igualdad de oportunidades. Por lo tanto, es necesario que contemplen la discriminación en el ámbito laboral y que se tomen las medidas necesarias para evitar los despidos por embarazo, edad, estado civil, enfermedad etcétera, también es necesario aplicar las medidas necesarias para evitar que se solicite el examen de no-gravidez, para poder tener obtener un trabajo.

Código Civil del Distrito Federal (CC.DF)

Este código prevé, la protección a la igualdad entre el hombre y la mujer y la no-discriminación por razón de sexo, en los siguientes artículos:

Artículo 2. La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. A ninguna persona por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión... se le podrá negar un servicio o prestación a que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de éstos.

Artículo 22. La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere con el nacimiento y se pierde por la muerte...

Artículo 168. Los cónyuges tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales...

Artículo 1313. Todos los habitantes del Distrito Federal de cualquier edad que sean, tienen capacidad para heredar...

Como se puede ver este código contiene una serie de derechos, que hacen que la mujer tenga iguales derechos que el hombre, pero la realidad es diferente, ya que la idiosincrasia de la mayoría de los hombres, ha impedido que las mujeres gocen de los mismos derechos y las mismas oportunidades.

Código Civil Federal (CCF).

Artículo 2. La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles.

Artículo 22. La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere con el nacimiento y se pierde por la muerte...

Artículo 168. El marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales, por lo tanto, resolverán de común acuerdo todo lo conducente al manejo del hogar...

Artículo 177. El marido y la mujer mayores de edad, tienen capacidad para administrar, contratar o disponer de sus bienes propios y ejercitar las acciones u oponer las excepciones que a ellos corresponden, sin que para tal objeto necesite el esposo del consentimiento de la esposa, ni está de la autorización de aquél, salvo en lo relativo a los actos de administración y de dominio de los bienes comunes.

Artículo 1313. Todos los habitantes del Distrito Federal de cualquier edad que sean, tienen capacidad para heredar...

El CCF. al igual que el CC.DF, establece la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, así como la capacidad para heredar y para administrar y poner de sus bienes, lo cual es un logro de las constantes luchas de las mujeres para obtener igualdad de derechos, ya que como recordaremos, las mujeres no podían heredar, ni administrar sus bienes.

Código Penal para el Distrito Federal (CP.DF).

El Código Penal para el Distrito Federal sanciona los actos de hostigamiento, discriminación y la violencia familiar.

Artículo 179. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se persigue de querrela.

Artículo 206. Se impondrá de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días de multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza..., posición social, trabajo o profesión...

I.- Provoque o incite al odio o a la violencia.

II.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas, o

III.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que se niegue o retarde a una persona un trámite o servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta

Este delito se perseguirá de querrela.

Como se puede ver el CP para el DF sanciona el hostigamiento sexual, al igual que la restricción de los derechos laborales en razón de sexo, embarazo y estado civil, etcétera, pero, a pesar de estar tipificado como delito, en la práctica se sigue dando con mucha frecuencia y es poco denunciado, porque las mujeres tienen pena o miedo de acusar a su agresor y en ocasiones cuando es denunciado, no es sancionado por no ser, totalmente, comprobable.

Código Penal Federal (CPF).

Artículo 259 BIS. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

A diferencia del Código Penal para el Distrito Federal, el Código Penal Federal establece que la conducta debe ser con fines lascivos y de manera reiterada además de la existencia de la subordinación de la parte afectada.

Así, podemos concluir que los ordenamientos internacionales tienen como finalidad conseguir una igualdad real de hecho y de derecho, tal como lo hemos visto, ya que prohíben la discriminación; obligan a aumentar la participación de la mujer en la vida política y pública del país; establecen la igualdad de salario y oportunidades entre el hombre y la mujer; promueven la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, para eliminar la discriminación y los prejuicios nacidos de funciones estereotipadas de hombres y mujeres, sin embargo, a pesar de la existencia de estos ordenamientos la igualdad de trato y de oportunidades entre el hombre y la mujer todavía no se ha logrado.

Ahora bien, el marco jurídico nacional aún no prohíbe de manera expresa todas las formas de discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Por ello, es necesario que se hagan adecuaciones normativas para que exista una verdadera igualdad de sexos.

Así, el sexo no ha de impedir que se contrate o designe a mujeres en trabajos donde demuestren, con las mismas pruebas que se exigen a los hombres, que son capaces de hacer el trabajo y a los patronos que realicen actos de discriminación se les debe sancionar.

Por otro lado, el Código Penal para el Distrito Federal y el Código Penal Federal, también deben ser adicionados en lo que se refiere al hostigamiento sexual porque el hostigamiento no siempre es por parte del superior jerárquico, sino por sus compañeros y en el sector servicios, se puede dar por parte de los clientes o de los proveedores, por lo que es necesario que se modifique.

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL MEXICANO Y LAS ACCIONES POSITIVAS

Antes de empezar a tratar el tema de la discriminación de la mujer es oportuno hablar de la violencia de género en todos los ámbitos y de la idiosincrasia que nos ha llevado a la segregación de las mujeres en todos los ámbitos, ya que la mujer no solamente es víctima de actos de discriminación en el ámbito laboral, sino que también en el ámbito familiar, social y político se da la discriminación de la mujer.

4.1. - DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER.

El patriarcado y el surgimiento de la propiedad privada han sido cómplices y propagadores de la intolerancia, la discriminación y las desigualdades, debido a que en el momento en que los hombres dejan de ser nómadas y forman poblaciones, el hombre empieza a tener la necesidad de reconocer a sus hijos para heredarles sus posesiones, de allí que se empiece a controlar a la mujer y se le empiece a educar para que sea sumisa, obediente, callada, pasiva y servicial, esto le genera a la mujer una condición de dependencia económica y afectiva con el hombre; lo que a su vez provoca que el hombre controle a la mujer. Así, se va asimilando el estereotipo que la sociedad tiene de las mujeres.

Aunado a esto la religión también ha contribuido a crear el estereotipo que se tiene de la mujer. En las siguientes citas de la Biblia se puede ver con claridad la posición de inferioridad en que es colocada la mujer:

Pablo, apóstol de Jesucristo, en la primera carta a los corintios dice: 11:03 “Pero quiero que sepan que la cabeza de todo varón es el Cristo, a su vez, la cabeza de la mujer es el varón, a su vez la cabeza de Cristo es Dios”.

1CORINTIOS 14: 33, 14:34 y 14:35. “Como en todas las congregaciones de los santos, las mujeres guardan silencio en las congregaciones, porque no se permite que hablen, sino que estén en sujeción, tal como dice la Ley. Pues, si quieren aprender algo, interroguen a sus propios esposos en casa, porque es vergonzoso que una mujer hable en la congregación.”

1TIMOTEO 2:11, 2:12, 2:13 y 2:14. “Que la mujer aprenda en silencio, con plena sumisión. No permito que la mujer enseñe, ni que ejerza autoridad sobre el hombre, sino que estén en silencio. Porque Adán fue formado primero luego Eva. También Adán no fue engañado, sino que la mujer fue cabalmente engañada y llegó a estar en trasgresión”.

TITO 2 y 2:03. “Tu, sin embargo; sigue hablando las cosas que son apropiadas para la enseñanza saludable... Igualmente, que las mujeres de edad sean reverentes en su comportamiento, no calumniadoras, ni esclavizadas a mucho vino, maestras de lo que es bueno; para que hagan recobrar el juicio a las mujeres jóvenes para que estas amen a sus esposos, amen a sus hijos, sean de juicio sano, castas, trabajadoras en su casa, buenas, sujetas a sus propios esposos...”

Esta manera simplista de definir a las mujeres sin tomar en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos, es lo que nos ha llevado a creer que la mujer es un ser inferior, débil, dependiente y servicial.

A su vez, este desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico, religioso y político, es el que causa la violencia.

La violencia que padecen las mujeres comprende cuatro modalidades; la agresión física, la violencia sexual, la psicológica y la económica.

Estas son algunas formas de violencia contra las mujeres:

- Abuso sexual,
- Discriminación,
- Estupro,
- Homicidio,
- Hostigamiento sexual,
- Incesto,
- Lesiones,
- Violación.

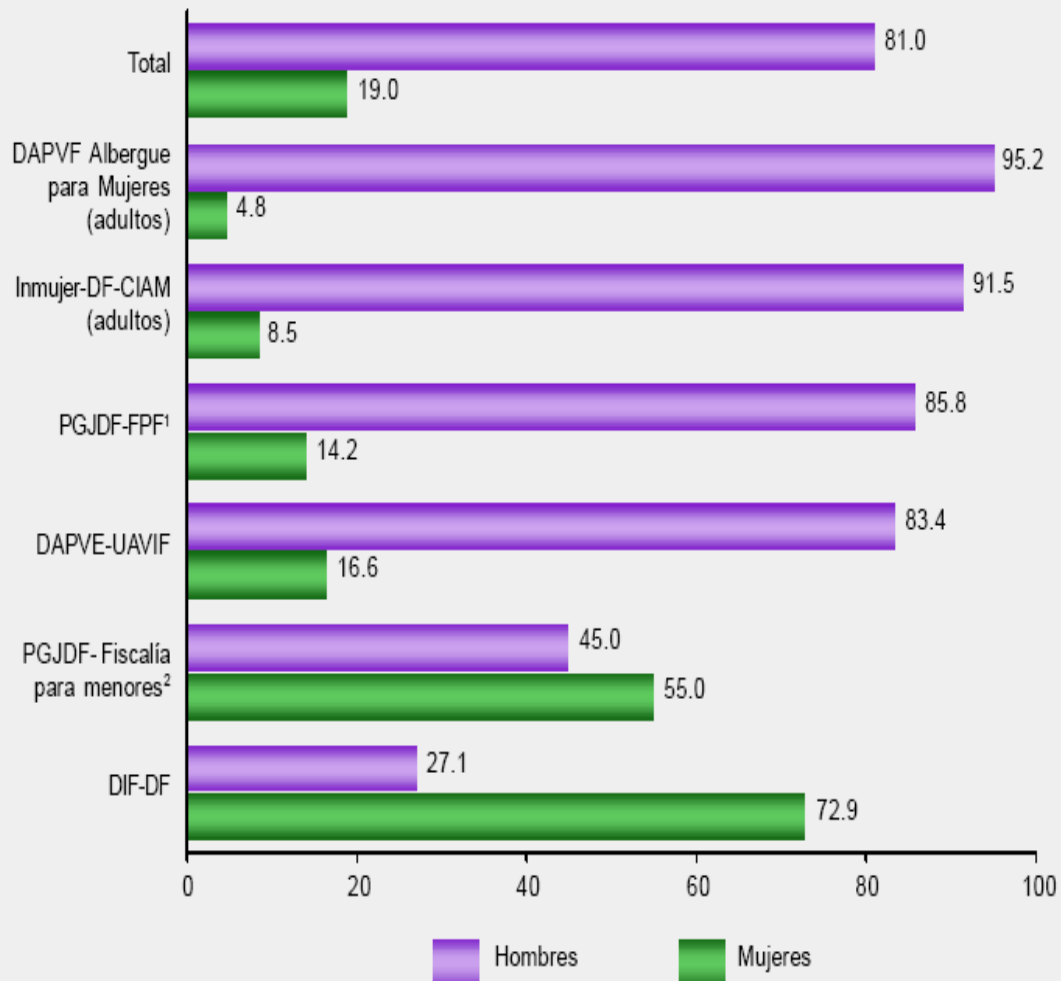
Desafortunadamente, pese a todos los esfuerzos por legislar a favor de la igualdad de las mujeres y a la implantación de acciones para evitar la violencia, la situación no ha cambiado mucho porque los hombres siguen ejerciendo actos de violencia en contra de las mujeres y esto se debe a la distribución desigual del poder y la autoridad; así los grupos débiles resultan ser los más agredidos.

La siguiente estadística¹⁰⁶ muestra claramente que las mujeres son las principales receptoras de los actos de violencia familiar y esto se debe al abuso que los hombres ejercen por razones económicas, físicas y culturales.

106

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemo grafico/mujeresyhombres/2006/MyH_x_1.pdf

Distribución porcentual de la población generadora de violencia familiar registrada en el Distrito Federal por organismo según sexo 2004

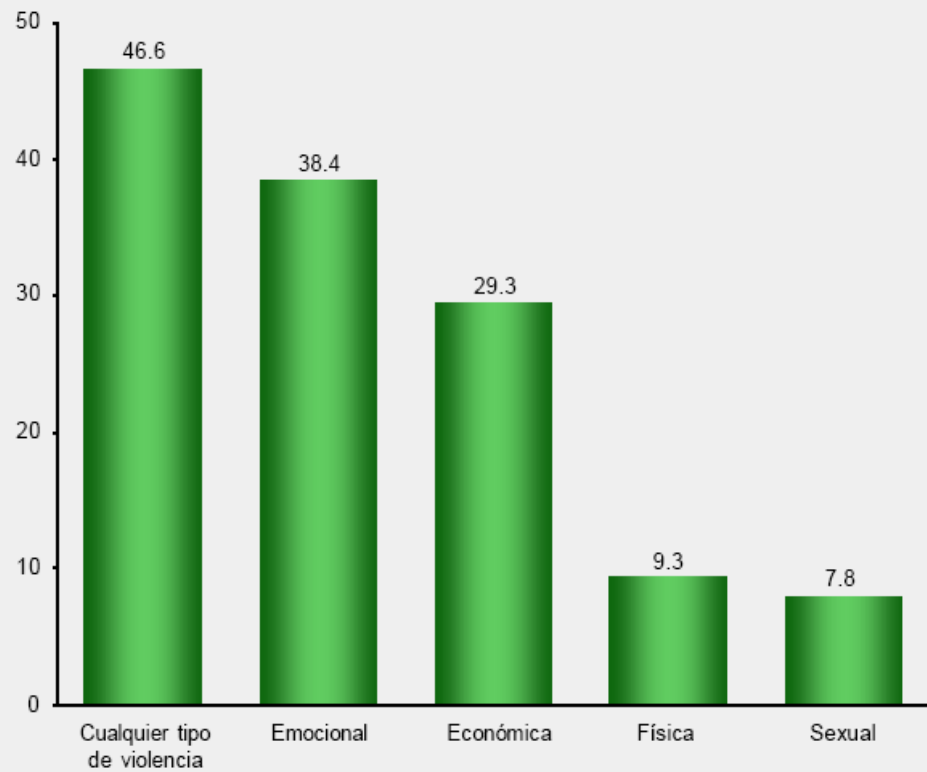


Como se puede ver el 81% de las personas que generan la violencia en el ámbito familiar son los hombres y el 19% son mujeres.

La violencia que ejercen los sobre las mujeres no es solamente física, sino también emocional, económica y sexual, como se puede ver en la siguiente estadística¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Ídem.

Porcentaje de mujeres con al menos un incidente de violencia de pareja por tipo de vio
2003



El estereotipo que creo el patriarcado de la mujer es el que ha materializado la ideología dominante del hombre y ha subordinado el papel de las mujeres a las necesidades y aspiraciones del hombre. Tan es así que cuando un hombre quiere rebajar a otro hombre, le dice, maricón, rajón, joto, en pocas palabras lo feminizan. Lo cual significa que la peor ofensa para otro hombre es igualarlo a lo femenino, porque lo femenino significa inferioridad y sumisión.

Es precisamente esta idiosincrasia la que causa la segregación de la mujer en muchos ámbitos, ya que los hombres la siguen viendo como un ser inferior, que no puede disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que tienen ellos.

Estas ideas están tan arraigadas que aunque muchos hombres se consideran, democráticos, justos, equitativos y progresistas, todavía no son capaces de lavar una tasa, cambiar un pañal, trapear, planchar, cocinar, ir a una junta escolar, escuchar a sus hijos y a sus hijas, aceptar sus errores o servir y atender a su pareja. Ya que siguen viendo como algo natural el hecho de que las mujeres estén a sus servicios, tan es así que muchos hombres se ofenden y se enojan con sus parejas por no hacer lo que ellos consideran correcto.

En este orden de ideas se puede concluir que alcanzar una verdadera cultura de igualdad y equidad no solo implica que las leyes reconozcan sus derechos o que los hombres dejen de golpearlas o gritarles, sino que los hombres estén concientes de que lo que las mujeres hacen, piensan y sienten es tan importante como lo que ellos hacen, piensan y sienten, aunado a que las mujeres también deben estar concientes de que no son seres inferiores y que la violencia y la discriminación que los hombres ejercen sobre ellas no pueden ser toleradas.

Asimismo se debe dejar a tras la idea de que la violación, la violencia intra familiar, el hostigamiento sexual y demás manifestaciones de la cultura patriarcal, son problemas individuales o que son asuntos cotidianos de las mujeres o que son naturales; porque no es así, ya que todos estos actos afectan a toda la sociedad y le impiden su desarrollo.

Después de haber visto a grandes rasgos los orígenes de la subordinación de las mujeres, veremos la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Como lo advertimos es el capítulo uno, la discriminación es todo acto de distinción, exclusión o restricción, que basado en prejuicios o estereotipos,

impida o anule el reconocimiento o el ejercicio y goce de los derechos humanos.

Estas distinciones, exclusiones o restricciones generalmente se basan en cuestiones de origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad.

Como se puede ver, la discriminación es un problema que no sufre de manera exclusiva las minorías, pues existen grupos sociales numerosos que son objeto de discriminación, como es el caso de las mujeres y los niños. Pero lejos de ser una problemática aislada, la discriminación afecta a toda la sociedad, porque se incrementa la conflictividad y se da una fragmentación de la sociedad, además de ocasionar la degradación de la democracia.

En este punto exclusivamente veremos la discriminación por razón de sexo. Esta discriminación sufrida por las mujeres es una de las más antiguas; como recordaremos, la mujer azteca fue víctima de actos discriminatorios porque siempre estuvo relegada a las actividades del hogar y a las actividades manuales, posteriormente en la colonia su situación empeora, porque los españoles abusaron de las indígenas y las convirtieron en sus esclavas y sirvientas, además de que en este periodo la discriminación no se dio únicamente entre hombres y mujeres, sino que también se dio entre mujeres, ya que las españolas tenían más derechos que las indígenas. Posteriormente con el movimiento de Independencia y la Revolución Mexicana las mujeres tuvieron la oportunidad de incursionar en otros campos; como enfermeras, espías, abastecedoras de armas, telegrafistas y como combatientes, pero a pesar de la ayuda que las mujeres brindaron en estos movimientos tan importantes para el país, siguieron ocupando un papel secundario y no se les concedieron derechos políticos. Durante la época contemporánea gracias a las constantes luchas de

las mujeres, les fueron reconocidos sus derechos políticos y laborales, pero a pesar de la protección que actualmente le brindan las leyes nacionales e internacionales todavía no se consigue una verdadera igualdad entre ambos sexos.

En el siguiente cuadro se pueden algunas de las diferencias que todavía existen y los retos que se tienen para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres¹⁰⁸.

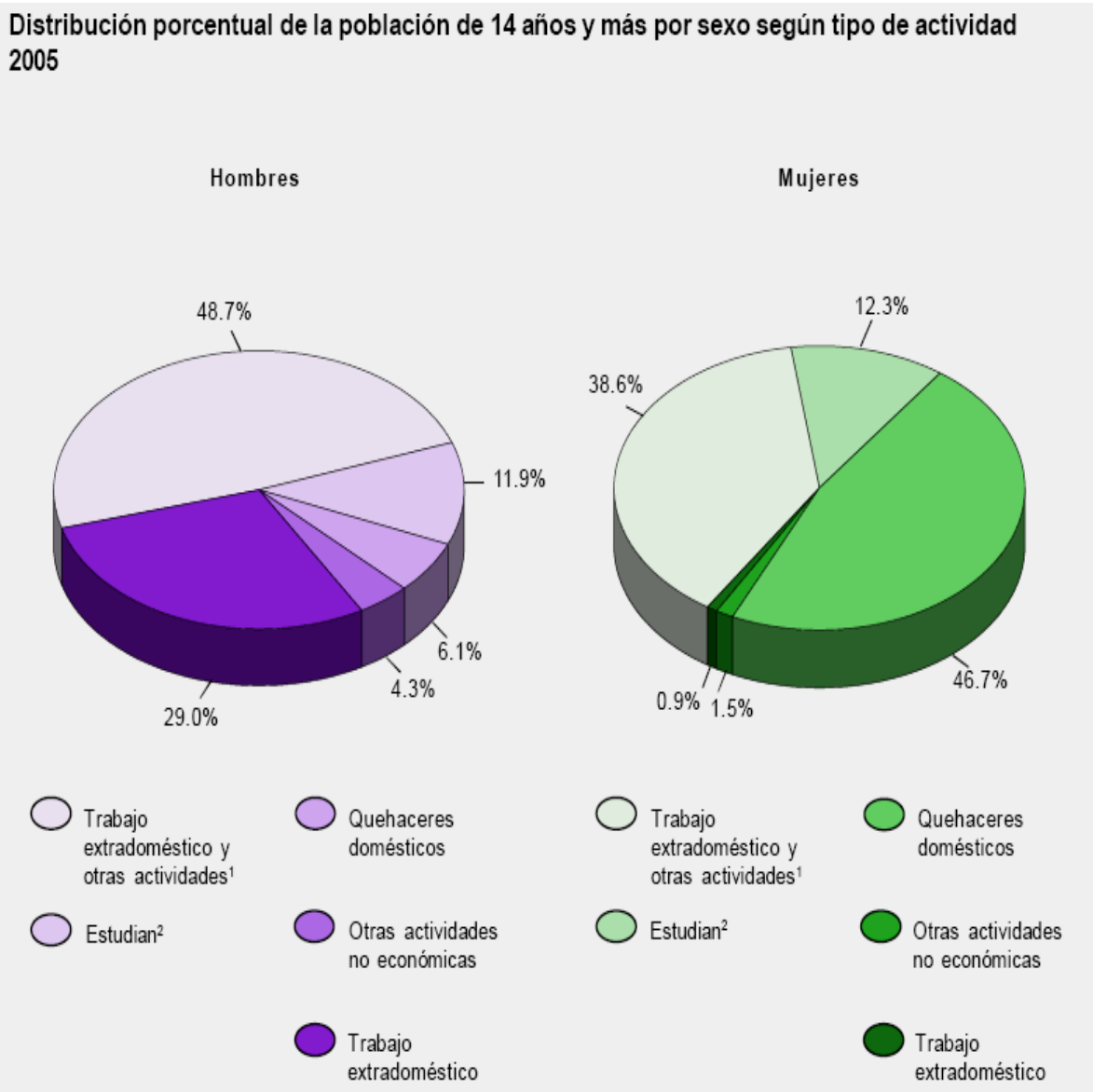
Retos para la igualdad entre géneros		Mujeres	Hombres
Igualdad en educación	Alfabetización	89.1%	93.1%
	Sin instrucción o con primaria incompleta	29.9%	26.4%
	Analfabetismo	11.3% (mayores de 15 años)	7.4% (mayores de 15 años)
Igualdad en remuneración salarial	Con más de 5 salarios mínimos	9.9%	13%
Igualdad en tipos de ocupación por género	Industria de construcción	4%	96%
	Comunicación y transportes	10%	90%
	Actividades agropecuarias	18%	82%
	Administración pública y defensa	30%	70%
	Comercio	48.1%	51.9%
	Servicios	47.5%%	52.5%

Como se puede ver la mujer ha logrado avances en varios ámbitos, sin embargo todavía existen diferencias de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, debido a que las mujeres han sido ubicadas históricamente en el ámbito doméstico, de la casa y la familia; se les ha educado para criar y mantener unida a la familia, mientras tanto a los hombres se les ha educado para ser independientes, para que aprendan a mandar y para que sean los proveedores económicos del hogar que un día tendrán; en general se les educa

¹⁰⁸ INEGI. Mujeres y hombres en México, Comisión Nacional de la Mujer e INEGI. México, 4ª edición. 2000. p. 175

para desenvolverse en el ámbito social y laboral, nunca en el familiar o en el domestico.

Como se puede ver en la siguiente grafica, las cosas no han cambiado mucho, porque el 46.7% de las mujeres siguen dedicándose más a las labores domesticas¹⁰⁹.



109

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2006/MyH_x_1.pdf

En la siguiente estadística¹¹⁰ también podemos ver que las mujeres dedican más horas al trabajo domestico en comparación con los hombres.

**Distribución porcentual de las horas declaradas a la semana que los miembros del hogar de 12 años y más destinan a los grupos de actividades cotidianas para cada sexo
2002**

Grupos de actividades	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0
Trabajo doméstico	4.9	23.9
Cuidado de niños y otros miembros del hogar	1.6	4.5
Trabajo para el mercado	24.0	8.5
Trabajo gratuito para la comunidad y otros hogares	0.3	0.4
Educativas	5.2	4.4
Esparcimiento, cultura y convivencia	14.0	11.8
Necesidades y cuidados personales	45.0	44.5
Otras actividades	5.0	2.0

El hecho de que las mujeres dediquen más tiempo al trabajo domestico la coloca en un plano de desigualdad en comparación con el hombre, porque las mujeres sufren una doble explotación, al realizar una doble jornada.

La doble jornada es una situación que se da por la costumbre y los estereotipos que se tienen de la mujer, ya que siempre se le han asignado las labores domesticas. Este hecho esta tan arraigado que las mujeres al realizar trabajos extradomesticos viven con culpas y angustias, al sentir que el trabajo extradomestico les roba tiempo para atender el hogar y a sus hijos, esto las condiciona para que desempeñen una carga excesiva de trabajo, por sentirse

¹¹⁰ Ídem.

obligadas a cumplir, ellas solas, con todas las tareas domésticas, para que la familia no resienta su ausencia.

Debido a la cultura y a las tradiciones que se tienen las mujeres ven como un hecho natural esta situación y no solicitan la ayuda de todos los miembros de la familia, ni tampoco promueven la equidad para distribuir el trabajo doméstico.

Esta situación también la coloca en desventaja con los hombres porque ellas no eligen el trabajo que les gusta, sino el que les permita realizar tanto el trabajo doméstico como el extradomestico.

En el trabajo extradomestico, que es nuestro principal tema de estudio, la mujer se enfrenta a diversos actos de discriminación y de violencia.

Debemos entender por discriminación de la mujer en el trabajo cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que afecte, anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato a las mujeres en el empleo u ocupación.

Algunos actos de discriminación son:

- El rechazo en el puesto de trabajo.
- Exigencia de certificado de ingravidez.
- Impedir su ascenso.
- Condiciones de trabajo menores a las condiciones de trabajo de los hombres.
- No ser capacitadas, ni adiestradas
- No pagarle las prestaciones a las que se tiene derecho.
- Pagarle un menor salario aunque el trabajo sea igual.
- Despidos por embarazo.
- Hostigamiento sexual.

La discriminación puede presentarse de tres maneras:

1. - Discriminación directa.- Sucede cuando existe un rechazo directo hacia la mujer, por ejemplo en la contratación, promoción de puesto, trato, oportunidades, etc.

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

3. - Segregación.- Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la mujer, tan solo por pertenecer a este genero. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos, por ejemplo las llamadas barreras invisibles o “techos de cristal” que son las actitudes sociales que impiden la superación laboral de las mujeres.

Estos tipos de discriminación se pueden ver a diario en los clasificados de empleos por ejemplo:

TECNOBOTANICA DE MÉXICO, Solicita:
DISEÑADOR GRÁFICO.

Requisitos:

- Conocimientos en Photo Shop, Illustrator, Quark xpress...
- **Únicamente sexo masculino.**
- Edad de 23 a 32 años

En este ejemplo se da la discriminación directa, ya que hay mujeres que son diseñadoras graficas y tienen igual o mayor capacidad y conocimientos que los hombres, además de que esta opción de empleo únicamente se esta abriendo para los hombres.

GRUPO NCH... Busca:
COORDINADORA EN VENTAS

Requisitos:

- **Edad 28 a 36 años.**
- Sexo femenino
- Experiencia no necesaria.
- **Indispensable cuenta con automóvil y teléfono.**

En este ejemplo se da una discriminación indirecta porque si bien es cierto están contratando mujeres, no todas tienen la oportunidad de ingresar, ya que uno de los requisitos indispensables para obtener el puesto es tener automóvil y teléfono, además de la edad, ya que únicamente están contratando a las mujeres que tengan de 28 a 36 años.

AYUDANTES GENERALES

Requisitos:

- Sexo indistinto.
- Secundaria terminada.
- **18 a 36 años.**
- Acta de nacimiento.
- **Tipo de sangre.**
- Credencial de elector.

En este ejemplo podemos ver un acto de discriminación indirecta, ya que están solicitando el tipo de sangre, hecho irrelevante para ser ayudante general, porque eso no tiene nada que ver con la capacidad de las personas, además la edad que solicitan también constituye un acto de discriminación, porque hay personas mayores que pueden realizar el trabajo sin ningún problema.

TELAS JUNCO

Solicita personal femenino para mostrador

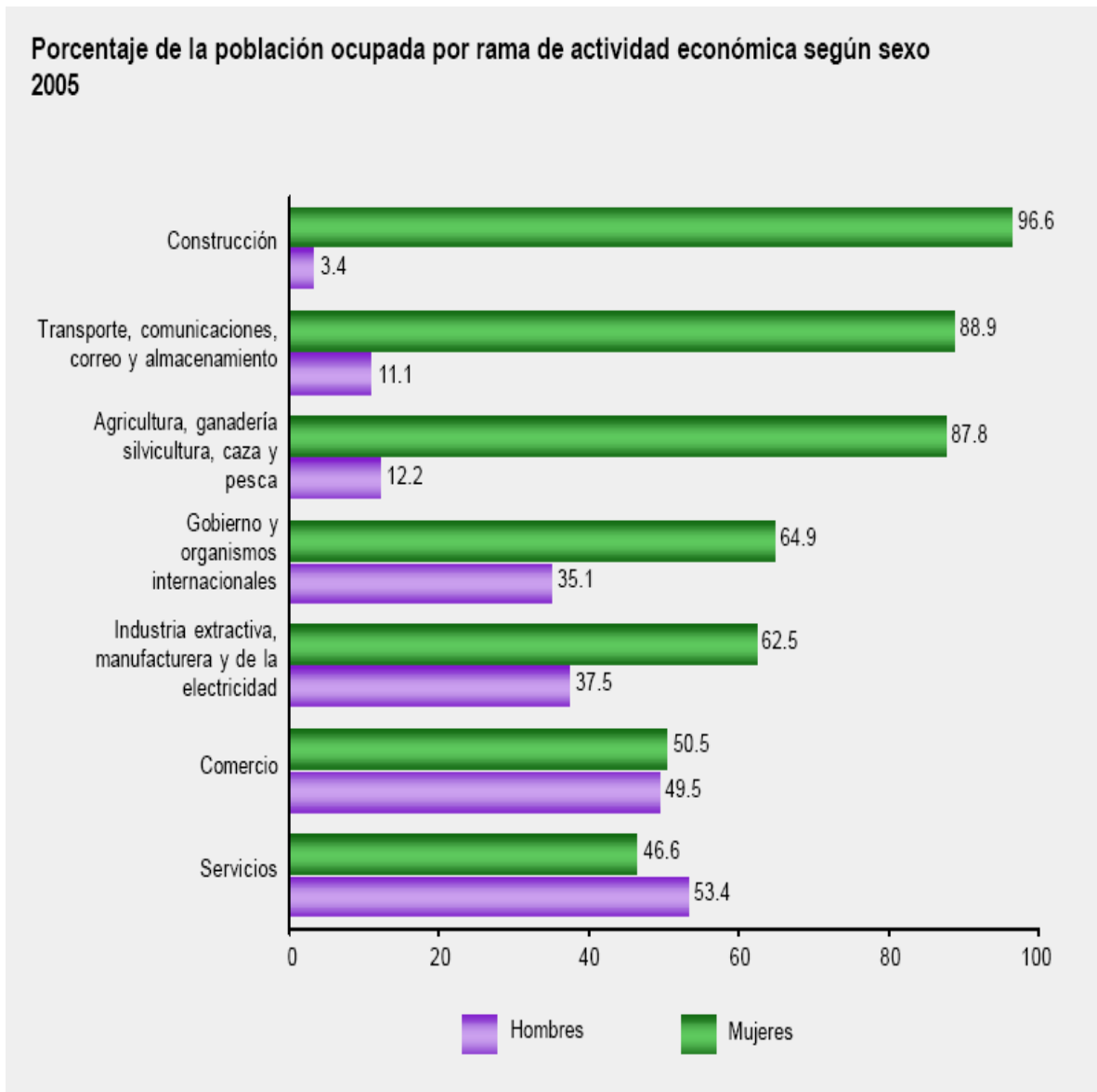
Edad 17 a 30 años.

Este es otro caso de discriminación indirecta, porque únicamente están contratando mujeres de 17 a 30 años.

Estos son algunos de los muchos ejemplos de discriminación que podemos encontrar en los periódicos, pero son tan comunes que

desafortunadamente ya nos acostumbramos a verlos y no los vemos como actos de discriminación, aunque lo sean.

La segregación es otra de las formas de discriminación que sufre la mujer en el ámbito laboral, tal como se puede ver en la siguiente estadística¹¹¹:



111

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2006/MyH_x_3.pdf

Como se puede ver la inserción de la mujer varía de una rama de la actividad económica a otra y esto se debe a que algunas actividades algunas actividades están feminizadas y otras están masculinizadas, por ejemplo: El trabajo de la construcción es considerado masculino, razón por la cual son muy pocas las mujeres que trabajan en esta rama de la economía.

En el ámbito político la inserción de las mujeres también es mínima, a pesar de que el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) indica como obligación que los partidos consideren una mayor participación de las mujeres que la que tienen en los asuntos políticos del país, particularmente en los cargos de elección popular. (Artículo 22 Transitorio), tal como se ve en las siguientes estadísticas¹¹²:

Legislatura	Años	Absolutos			Porcentaje	
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total		886	775	111	87.5	12.5
XLVI-XLVII	1964-1970	58	56	2	96.6	3.4
XLVIII-XLIX	1970-1976	60	58	2	96.7	3.3
L-LI	1976-1982	64	59	5	92.2	7.8
LII-LIII	1982-1988	64	58	6	90.6	9.4
LIV	1988-1991	64	54	10	84.4	15.6
LV	1991-1994	64	60	4	93.7	6.3
LVI	1994-1997	128	112	16	87.5	12.5
LVII	1997-2000	128	109	19	85.2	14.8
LVIII	2000-2003	128	108	20	84.4	15.6
LIX	2003-2006	128	101	27	78.9	21.1

¹¹² Ídem.

**Distribución de diputados por legislatura según sexo
1952-2006**

Legislatura	Periodo	Absolutos			Porcentaje	
		Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total		5 947	5 271	676	88.6	11.4
XLII	1952-1955	162	161	1	99.4	0.6
XLIII	1955-1958	160	156	4	97.5	2.5
XLIV	1958-1961	162	154	8	95.1	4.9
XLV	1961-1964	185	176	9	95.1	4.9
XLVI	1964-1967	210	197	13	93.8	6.2
XLVII	1967-1970	210	198	12	94.3	5.7
XLVIII	1970-1973	197	184	13	93.4	6.6
XLIX	1973-1976	231	212	19	91.8	8.2
L	1976-1979	236	215	21	91.1	8.9
LI	1979-1982	400	368	32	92.0	8.0
LII	1982-1985	400	358	42	89.5	10.5
LIII	1985-1988	400	358	42	89.5	10.5
LIV	1988-1991	500	441	59	88.2	11.8
LV	1991-1994	499	455	44	91.2	8.8
LVI	1994-1997	496	426	70	85.9	14.1
LVII	1997-2000	500	413	87	82.6	17.4
LVIII	2000-2003	500	420	80	84.0	16.0
LIX	2003-2006	499	379	120	76.0	24.0

Como podemos ver el porcentaje de mujeres que han sido senadoras es solamente el 12.5%, mientras que el porcentaje de hombres es el 87.5%; en el caso de la distribución de diputados sólo el 11.4% han sido mujeres y el 88.6% han sido hombres.

Enseguida veremos otros casos de discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

4.1.1. - HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Como ya se menciona, el hostigamiento sexual o acoso sexual es toda conducta sexual no deseada, por parte del superior jerárquico, el inferior jerárquico o entre iguales, que tiene como objeto humillar, perturbar, insultar, degradar u obtener favores sexuales de las trabajadoras.

El Hostigamiento sexual es un tipo de discriminación y puede tomar muchas formas tales como¹¹³:

- Amenazas, intimidación o abuso sexual;
- Señas indeseables o bromas sobre aspectos como tu raza, religión, capacidad o edad;
- Desplegados sexistas, racistas u otras imágenes ofensivas;
- Señas o gestos sexualmente sugestivos;
- Contacto físico innecesario, tales como tocarse, golpes, pellizcos o caricias.
- Dejar revistas o fotografías pornográficas en el escritorio o lugar de trabajo de la persona acosada.
- Hablar o bromear en un sentido sexual.

“El hostigamiento sexual se da en cualquier tipo de ambiente laboral, sin importar la posición que tenga la mujer en el centro de trabajo (empleadas, obreras, secretarias, área de servicios, trabajadoras domésticas, etc.), donde se le presiona para conceder favores sexuales a cambio de un ascenso o para no

¹¹³ Cfr. Compilación “Si te molesta... ¿es hostigamiento sexual! Editado por el grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, México, 2000.

perder su trabajo, como es el caso de las obreras, ya que el 90% de las obreras sufren hostigamiento sexual en su trabajo”¹¹⁴.

“Algunas personas creen que el hostigamiento es una conducta normal y que es halago lo que se hace a las otras personas, pero el hostigamiento sexual es un juego de poder, y una forma de dominación mediante la vergüenza, la degradación y el uso de la fuerza en algunas ocasiones. No pueden ser parte de las relaciones humanas sanas”¹¹⁵.

También se piensa que el hostigamiento sexual en contra de la mujer solamente se da entre personas de bajo nivel socioeconómico o en personas que no han tenido una educación escolar pero esta idea es errónea, ya que el hostigamiento sexual se da en todos los niveles sociales.

Asimismo, se a dicho que la mujer provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir, pero generalmente no es así ya que el hostigador no siempre elige a su víctima por su forma de vestir, o que la mujer que se opone al hostigamiento sexual no tiene sentido del humor, pero el hostigamiento no tiene nada de divertido, al contrario resulta degradante y ofensivo.

Hay hombres que piensan que el hostigamiento sexual no daña a nadie, pero esto no es verdad ya que la persona hostigada sufre de tensión, estrés, depresión, miedo y frustración y en ocasiones las víctimas de hostigamiento requieren de tratamiento médico.

También se piensa que con un simple “no” el hostigador dejará de molestar a su victima, pero un simple “no” nunca basta para detener los actos de acoso sexual, porque la mayoría de los hombres tienen la idea de que

¹¹⁴ Memoria del Foro Mujer y Trabajo El trabajo Femenino una jornada de 24 horas. Pág. 382.

¹¹⁵ Ibíd. Pág. 382 y 383.

cuando una mujer dice “no” en realidad siempre quieren decir “sí”, porque a las mujeres les gusta ser perseguidas y acosadas.

Es importante señalar que el hostigamiento sexual no es un coqueteo, por que en el coqueteo además de la existencia de la atracción física, existe la simpatía y afectó mutuo, mientras que en el hostigamiento se da un juego de poder, hay amenazas y humillaciones, no es bien recibido y causa daño a la persona hostigada.

“Pedirle una cita para salir a una persona no puede por sí sola considerarse un hostigamiento, pero si se niega la persona y se insiste persistentemente o se amenaza, entonces sí se produce un hostigamiento sexual”¹¹⁶.

En caso de que la trabajadora no acepte las propuestas o las invitaciones del hostigador suele amenazarla con:

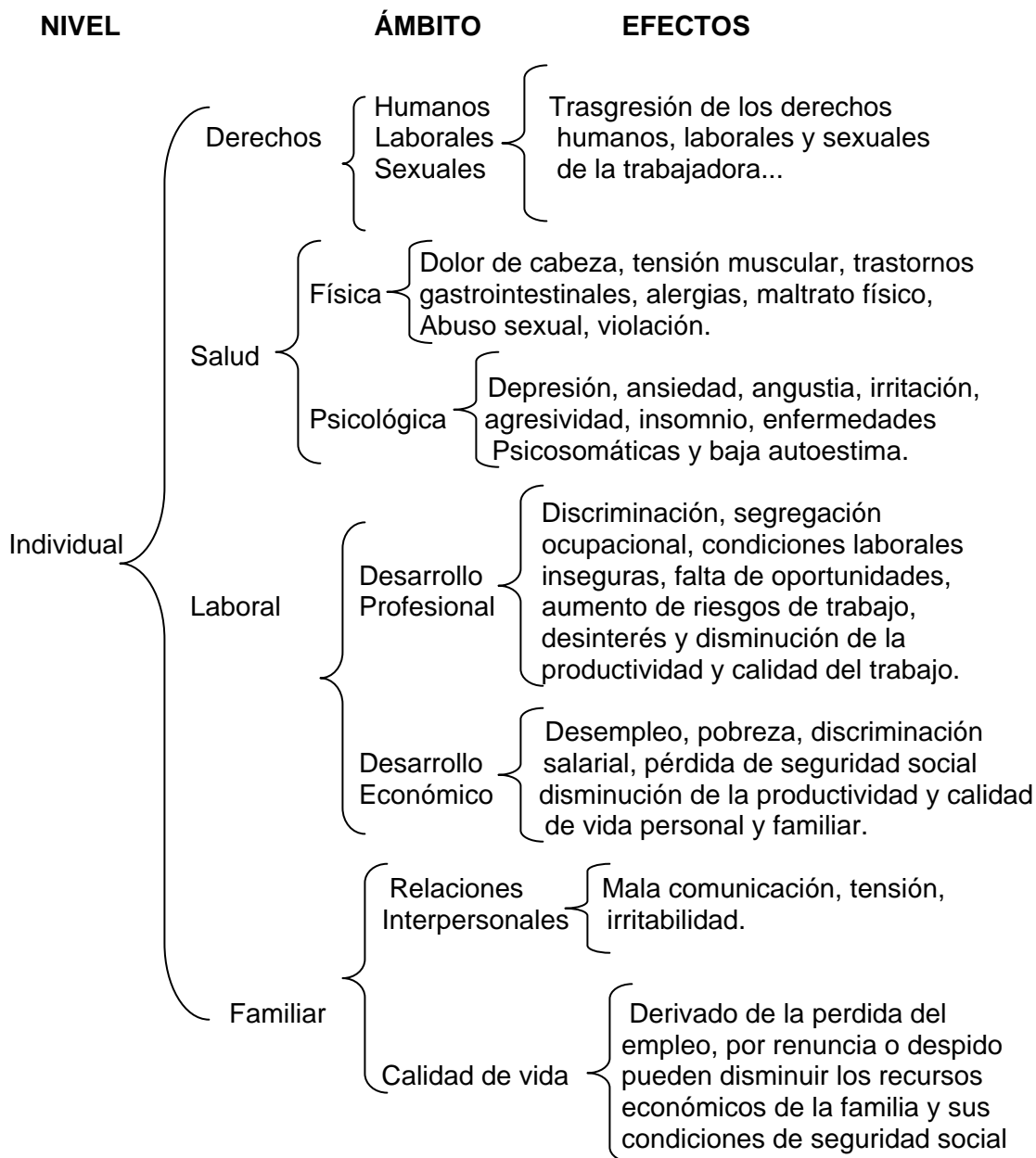
- * Negarle prestaciones o derechos;
- * Hacer referencias negativas de la trabajadora;
- * Hacer comentarios negativos sobre el desempeño de su trabajo;
- * Negarle ascensos o aumentos de salario;
- * Incrementarle las cargas de trabajo;
- * Transferirla del lugar de trabajo;
- * Levantar actas administrativas en su contra;
- * Acusarla de la realización de algún acto que le afecte en su trabajo.

El hostigamiento sexual es un problema muy grave porque le niega a la trabajadora, la dignidad y el respeto a que tiene derecho como ser humano, además de causarle diversos daños, físicos y psicológicos, además de que la

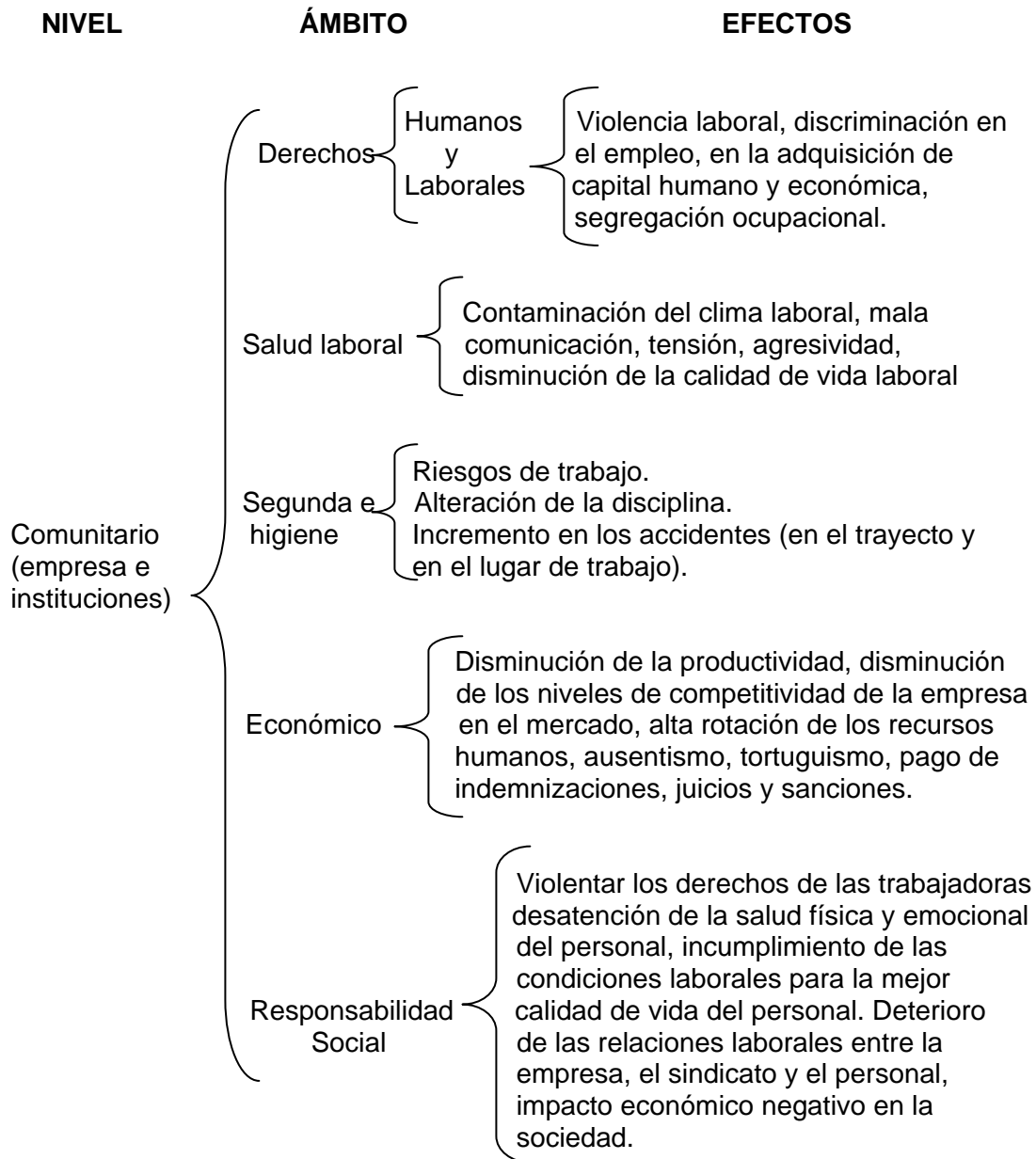
¹¹⁶ *Ibíd.* Pág. 383.

afectación no es sólo para ella, sino que también daña a la sociedad y a las empresas como se puede ver en los siguientes cuadros:

Principales efectos del hostigamiento sexual¹¹⁷



¹¹⁷ Instituto Nacional de la Mujeres México. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, Editado por el INMUJERES, México 2004, pág. 11 y 12.



El hostigamiento sexual también ocasiona que las mujeres dejen de trabajar, “de acuerdo con la OIT, el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo”¹¹⁸ y “en México alrededor del 75% de las trabajadoras son acosadas sexualmente, a raíz de lo cual cuatro de cada diez renuncian a su

¹¹⁸ <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>. Revisado el 20 de febrero de 2006.

fuente de trabajo, mientras que una de cada cuatro afectadas es removida de su cargo, por las mismas razones”¹¹⁹.

En la frontera y específicamente en el estado de Coahuila, las trabajadoras de las empresas maquiladoras son hostigadas constantemente.

El hostigamiento sexual “es otro de los problemas que enfrentan las trabajadoras en la maquila y se manifiesta en acciones y hechos no deseados, como contactos físicos, caricias, rozamientos o “palmaditas”, las demandas de favores sexuales, la agresión física en otros casos, la invitación y franca presión para tener relaciones sexuales no deseadas. Existen muchos casos de trabajadoras que son presionadas a aceptar estas violaciones a sus derechos por parte de los jefes y con el temor a perder el empleo o a perder algún ascenso aceptan ese tipo de prácticas”¹²⁰.

“Uno de los problemas serios es que las trabajadoras no son concientes de lo ofensivo y abusivo del trato, en otros casos lo viven como una humillación y como algo oscuro que tienen que aceptar”¹²¹.

Y “pese a que en el país el hostigamiento sexual es un acto ilícito que está penalizado en poco más de diez entidades, incluido el DF.”¹²², las trabajadoras no lo denuncian porque no conocen sus derechos, temen ser humilladas por las autoridades, temen perder sus trabajos, temen ser objeto de represalias o porque saben que no existe suficiente reglamentación, además de que los procedimientos son muy lentos, engorrosos y corrupto.

Esta situación se refleja claramente en los siguientes reportes:

¹¹⁹ Ídem.

¹²⁰ Foro Mujer y Trabajo Ob. Cit. Pág. 230.

¹²¹ Ídem.

¹²² <http://www.jornada.unam.mx/2001/08/043n/sac.htm/>. Revisado el 31 de enero de 2006.

“En el caso del Distrito Federal, la Procuraduría General de Justicia vía las Agencias Especializadas en Delitos Sexuales reportan en 1993, de un total de 3;282 denuncias, 18 de hostigamiento sexual, lo que hace un porcentaje del 0.6% mientras que de enero a julio de 1996 de un total de 1,694, sólo había ocho de hostigamiento sexual, lo que hace un porcentaje de 0.5%; mientras que en la Subprocuraduría de Atención a las Mujeres y Menores Trabajadores (creada el 11 de enero de 1999) de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, reporta que de enero a diciembre de 1999, se recibieron 68 quejas y de enero a marzo del 2002, un total de 18”¹²³.

Como se puede ver la Procuraduría General de Justicia reporto 18 denuncias de hostigamiento sexual en 1993 y 8 de enero a julio de 1996, mientras que la Subprocuraduría de Atención a las Mujeres y Menores Trabajadores reporto 68 quejas de enero a marzo de 2002, lo que nos lleva a concluir que las trabajadoras no denuncian los actos de hostigamiento sexual que sufren, porque no confían en la eficiencia de la ley.

Aunado a lo anterior la Ley Federal del Trabajo no contiene ninguna disposición que ayude a las trabajadoras a enfrentar este problema.

Existen varias razones para luchar en contra del hostigamiento sexual. la principal es que perjudica a las mujeres en distintos aspectos de su persona, tanto laborales como físicos y psicológicos, además de dañar a las empresas, porque “cuando una empleada se enferma, o tiene problemas de concentración, o cuando comete errores en su trabajo, la productividad baja y esto significa dinero. Una investigación hecha por la Unión Europea muestra que el hostigamiento, la discriminación o la violencia en el trabajo cuesta \$500.000 millones de dólares al año aproximadamente”¹²⁴.

¹²³ Compilación “Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual! Ob. Cit. Pág. 67.

¹²⁴ *Ibidem* Pág. 35

4.1.2. - DESPIDO POR EMBARAZO.

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo uno, párrafo segundo señala que esta prohibida la discriminación por motivo de genero y que la Ley Federal del Trabajo otorga los mismos derechos a los hombres y a las mujeres y establece una protección especial a las trabajadoras embarazadas; los patrones procuran evitar las obligaciones que les marca la Ley y despiden a sus trabajadoras cuando saben que están embarazadas.

Los despidos también se dan porque “existe la idea –errónea- de que la contratación de mujeres implica un costo más alto. En estos costos se incluyen las prestaciones de protección a la maternidad y el ausentismo supuestamente mayor de ellas, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres. Todo ello es un mito”¹²⁵.

A su vez, a las mujeres que ya trabaja también les son quebrantados sus derechos porque “muchas empresas evaden la responsabilidad de ofrecer acceso a los servicios de salud establecidos por la ley a las mujeres embarazadas, o bien cesan de sus funciones a las personas que piden un permiso por gravidez”¹²⁶.

Las trabajadoras de las maquilas son víctimas habituales de este tipo de discriminación ya que “les exigen que se sometan a exámenes de embarazo como condición para el empleo y les niegan el trabajo si el resultado es positivo, en algunos casos si una mujer queda embarazada poco después de empezar a trabajar, puede ser maltratada y forzada a dejar su puesto a causa del embarazo. El trato discriminatorio hacia las trabajadoras de la maquila viola

¹²⁵ Bornot Crébessac, Sophie. La discriminación en las empresas. Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005. pág. 16.

¹²⁶ *Ibidem*. Pág. 29.

normas internacionales de derechos humanos y de derechos del trabajador. El gobierno mexicano ha hecho muy poco por reconocer o remediar las violaciones de los derechos al trato no discriminatorio y a la intimidad de las mujeres”¹²⁷.

A continuación se citaran algunos testimonios¹²⁸ de trabajadoras que fueron despedidas por estar embarazadas:

Trabajadora: Angélica Juárez G.

Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitó empleo: Avon Cosmetics, S.A. de C.V. (DF.)

Fecha de ingreso: 15 de enero de 1997.

Puesto: Cajera de Ventas

Antigüedad: 1 año 5 meses.

Jefe inmediato Superior: Carlos Servín M.

Descripción de los hechos: En el año de 1997, tuve un embarazo de alto riesgo. El IMSS, me prescribió reposo absoluto en repetidas ocasiones, y el Lic. Carlos Servín se negó diciéndome: “Elija, su bebé o el trabajo”. Desafortunadamente para mí, él bebe falleció a los ocho días de nacido. A los siete meses intento nuevamente otro embarazo y el Lic. Servín me despide..., mencionando que no podía seguir por el embarazo...

Trabajadora: Ma. del Rosario Franco V.

Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitó empleo: Hotel Internacional, S.A. de C.V. (Calinda Hermosillo)

Fecha de ingreso: 04 de febrero de 1997.

Puesto: Cajera.

Antigüedad: 1 año 7 meses.

¹²⁷ Foro Mujer y Trabajo Ob. Cit. Pág. 228

¹²⁸ mutuac-mas, GIRE, equidad de género et. al. Campaña Nacional para Desalentar el Despido por Embarazo y el Examen de No Gravidez., México , 1998, Pág. 3 a la 8

Jefe inmediato Superior: Santa M. Tarazón.

Descripción de los hechos: Con fecha 30 de junio de 1998 me hice la prueba de embarazo... mismo que resultó positivo, hecho del cual hice del conocimiento de los representantes patronales.

De momento no me pareció que hubiera problema alguno, apreciación que resultó equivocada, porque a los pocos días la gerente de Recursos Humanos empezó a realizar... descuentos a mi salario por servicios no cubiertos por los clientes. Cabe señalar, que fueron varias las discusiones que tuve con la gerente de recursos humanos, Santa M..., por motivo de mi embarazo. Siempre me estuvo reprochando que haya resultado embarazada, manifestándome que, de acuerdo a la reglamentación política interna de la empresa, no se permitía el trabajo a mujeres embarazadas. Y a partir del día 3 de septiembre de 1998... me cambió el horario de entrada siendo éste de las 18: a las 02:00,... Y el día sábado, 5 de septiembre... la C. Santa M... me levantó un acta ante la presencia de dos testigos.

Trabajadora: Ma. del Socorro B.

Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicitó empleo:
Banrural SNC del Pacífico, La Paz, B.C.S

Fecha de ingreso: 1978.

Puesto: Custodia de Valores

Antigüedad: 15 años

Jefe inmediato Superior: M. Adelfonso S.

Descripción de los hechos: En septiembre de 1993 me embaracé y se me diagnosticó embarazo de alto riesgo por la edad, y por hipertensión arterial...

El 23 de noviembre de 1993, dos meses después de que se embarazara, durante un día normal de labores, me llamaron a la gerencia. El gerente, Ing. M. Adelfonso Salazar, junto con el abogado asesor de BANRURAL... me

anuncian mi separación de la planta de trabajadores aludiendo “recorte de personal”.

Trabajadora:

Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicito empleo:

Secretaría de Hacienda y Crédito Público / administración Local Fiscal de Puerto Vallarta, Jalisco.

Fecha de ingreso: julio de 1995.

Puesto: Supervisora.

Antigüedad: 2 años.

Jefe inmediato Superior: C.P. Gilberto O.

Descripción de los hechos: Cada seis meses tenía que renovar contrato con la institución y, a partir de 1997, se me solicitó, como un requisito adicional, presentar el certificado de no embarazo. A finales de junio de 1997, vencía el contrato... Para ese entonces, ya me encontraba embarazada por lo que puse a consideración del Administrador Regional mi situación con el objeto de que se me renovara el contrato. Cuando el contrato venció, solicité hablar con la administradora local para determinar mi situación, informándome que esperaba instrucciones de la oficina regional.

Posteriormente... mi situación no se definía... Al ver que el tiempo transcurría y no había resolución a mi situación laboral, hablé con mi jefe inmediato... Me rescindieron el contrato...

Trabajadora:

Instituto o Compañía donde prestó sus servicios o solicito empleo:

PEMEX.

Fecha de ingreso: Noviembre de 1993.

Puesto: Técnico D nivel 126.

Antigüedad: 5 años.

Descripción de los hechos: El 8 de julio de 1998, se me notificó mediante oficio... que me encontraba como disponible, debido al redimensionamiento de la estructura ocupacional, y que tenía un plazo hasta el 20 de septiembre para buscar mi reacomodo dentro de la empresa. Yo tenía 5 meses de embarazo en ese entonces. Por supuesto que inicié mis trámites en otros departamentos, pero todos ellos me rechazaron por mi estado de gravidez y me decían que no les convenía aceptarme porque pronto saldría de incapacidad.

Ahora tengo 7 meses de embarazo y rescindieron mi contrato en este mes, octubre de 1998, por no haber encontrado mi reacomodo.

Otro caso de despido por embarazo es el de Dulce Reyna Vargas, trabajadora de la empresa Cotemar, como lo veremos a continuación.

“En las plataformas petroleras del Golfo de México, la empresa Cotemar y sus firmas contratistas de Petróleos Mexicanos (PEMEX) han despedido paulatinamente de las operaciones marinas a las mujeres, el caso más reciente es la salida de 15 trabajadoras presionadas a renunciar desde julio del 2001 a la fecha (2004) y cinco de ellas por casos de embarazo”¹²⁹.

“El caso más reciente de despido es el de la bióloga marina Dulce Reyna Vargas Lugo quien fungió como supervisora de calidad de los Servicios Habitacionales en la Sonda de Campeche hasta febrero pasado, cuando al iniciar su licencia de maternidad le pidieron firmar su renuncia”¹³⁰.

“Cotemar S.A. de C.V ha despedido –o presionado a renunciar—en cuatro años a tres supervisoras de calidad, dos asistentes de la superintendencia de alimentación y hospedaje, dos administradoras ISO/IMS en el área de alimentación y hospedaje y una en el área de plataformas. Al tiempo

¹²⁹ <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04oct/s04100401.html>

¹³⁰ Ídem.

que la contratación de mujeres en esas áreas ha sido virtualmente suspendida...”¹³¹

“La empresa argumenta que ellas deciden renunciar, especialmente cuando se embarazan, o que son conflictivas...”¹³²

“...El caso de Dulce Vargas no es el primero en evidenciar las violaciones a derechos humanos laborales en las que a menudo incurren las empresas subcontratadas por PEMEX, pero es el primero en evidenciar la discriminación por género...”¹³³

También el despido Miriam fue por causas de embarazo. “Miriam Amorós Solaegui, quien trabajo para Grupo Bimbo del 25 de junio de 2002 al 22 de enero de 2005, en la Agencia Naucalpan, estado de México. Debido a su estado y a que requería consultas frecuentes por presentar amenaza de aborto, el encargado de la División de Autoservicios, José Sánchez Vera, la despidió”¹³⁴.

De acuerdo con cifras proporcionadas por la “Subsecretaría de Atención a la Mujer Trabajadora del Distrito Federal... En los últimos siete meses del año 2000 un total de 99 mujeres acudieron a efectuar una denuncia por esta razón y de enero a agosto de 2001 se recibieron 146 denuncias”¹³⁵.

Por tales motivos es necesario adicionar a la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, la prohibición del despido por embarazo y anexar alguna sanción, ya sea penal o administrativa, para así evitar que se siga despidiendo a las mujeres por cuestiones de embarazo.

¹³¹ Ídem.

¹³² Ídem.

¹³³ Ídem.

¹³⁴ Galarza Vásquez, Karina En grupo Bimbo despiden a empleada por embarazo. En Triple Jornada, suplemento mensual de la Jornada, 1 de Agosto de 2005, pág. 8.

¹³⁵ <http://www.jornada.unam.mx/2001/09/03/arts/despido...> Revisado el 23 de marzo de 2006.

4.1.3. - SOLICITUD DE NO-GRAVIDEZ A LAS MUJERES PARA LA INTEGRACIÓN A UN EMPLEO.

La petición del comprobante de no-gravidez es un acto que va en contra de la Constitución y de varios ordenamientos internacionales, en los que se establece la igualdad entre el hombre y la mujer, así como el derecho a las mismas oportunidades en el ámbito laboral.

Esta práctica es muy común, ya que los patrones además de los requisitos necesarios para cubrir un puesto solicitan comprobantes de ingravidez, pues en caso de estar embarazadas no son aceptadas.

Los patrones justifican la solicitud de no-gravidez o los exámenes médicos que le hacen a las trabajadoras para saber si están embarazadas, con el artículo 31 fracción X, el cual establece que los trabajadores están obligados a someterse a reconocimientos médicos, pero cabe señalar que esa misma fracción establece que los exámenes médicos se harán con la finalidad de comprobar que los trabajadores no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable, en este caso el embarazo no es una enfermedad por tal motivo no existe justificación para la solicitud de la constancia de no-gravidez o para la realización de reconocimientos médicos para saber si las mujeres están o no embarazadas.

“La aplicación de pruebas de embarazo a solicitantes de empleo en las maquiladoras coahuilenses, es una práctica que se presenta de manera generalizada en las diversas regiones del Estado... Entre las dirigentes sindicales esta prueba de embarazo ni siquiera se concibe como una violación a los derechos de las trabajadoras y consideran que la aplicación de exámenes de orina a las aspirantes a ingresar a un trabajo es “normal”. Similar percepción predomina entre las trabajadoras sujetas a este tipo de pruebas”¹³⁶.

¹³⁶Foro Mujer y Trabajo Ob. Cit. Pág. 229.

“En algunos casos como en la maquiladora Sara Lee de Monclova, el examen de orina se aplica no sólo al momento de solicitar trabajo, sino durante el tiempo en que la trabajadora permanezca en la empresa, cada dos meses. En la Laguna es un requisito de ingreso aplicarse el examen de no-gravidez, puede darse el caso de que una vez dentro de la empresa se embaracen y sigan trabajando, pero generalmente las obligan a renunciar porque las mandan a áreas de trabajo en donde tienen que desarrollar un mayor esfuerzo”¹³⁷.

Otro ejemplo de discriminación en este sentido es el de la empresa Office Max, quien solicita los siguientes requisitos para ser contratado:

1. - Dos cartas de recomendación: de los últimos empleos...
2. - Acta de nacimiento.
3. - ...
4. - ...
5. - Examen médico de embarazo (mujeres que no han cotizado 32 semanas como mínimo en el seguro social).
6. - Comprobante de la afore...
11. - Tres fotografías tamaño infantil a colores.

Nota: Los documentos con número 1, 2, 5, 8, 9, 10, 11 son indispensables de lo contrario no podrá llevarse a cabo la contratación...

Así, como esta empresa hay muchas más que solicitan el examen de no-gravidez. A continuación se cita una lista de las empresas maquiladoras que exigen y aplican el examen de ingravidez.

¹³⁷ Ídem.

EMPRESAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN QUE EXIGEN Y APLICAN EL EXAMEN DE INGRAVIDEZ¹³⁸

1. SOMBIN OSTHER
2. CONTROLAM
3. BAHWRIN TECNOLOGÍA
4. LABASA
5. ELECTROPARTES
6. OVINO COMPANY
7. DIMMIT INDUSTRIES
8. COMPONENTES
9. ARNESES Y ACCESORIOS DE MÉXICO
10. MACOLMEX
11. CARRIZO MFG
12. LITTELFUSA
13. DICKIES
14. DELTRONICOS
15. PRODUCTOS ELECTROMECHANICOS BAC
16. KEMET DE MÉXICO
17. MAGNETEK COMPONENTES
18. CEPILLOS DE MATAMOROS
19. TECCOR DE MÉXICO
20. TECNIPAK
21. AUTO TRIM DE MÉXICO
22. COOPER AUTOMOTIVE
23. KEOIRFOT
24. CONDURA II
25. E.C.E. DE MÉXICO
26. RANCO
27. CAPRO DE MÉXICO

¹³⁸ mutuac-mas, GIRE, equidad de género, Ob. Cit, pág. 15 y 16.

28. ADVAN
29. NOVALINK
30. A.T.T.
31. ZENIT
32. POLITECH NETTIN DEMEX SA DE CV
33. LUCENTRO
34. RIMIR
35. ENSAMBLES UNIVERSALES
36. TENITRON DE MÉXICO
37. TRICO COMPONENTES
38. ELECTROPARTES DE MATAMOROS
39. C.T.S.
40. KEMETH
41. LUCEN TECHNOLOGY
42. DESARROLLO TRANSNACIONAL
43. COMPONENTES MECÁNICOS DE MATAMOROS
44. CUTLERS DE MÉXICO, SA DE CV
45. ACUTRAN ENSAMBLES DE ACUÑA
46. PEASA
47. CAROLINA PROCESIN O PROVEEDOR
48. APARATOS ELÉCTRICOS DE ACUÑA
49. BARRY DE ACUÑA
50. BOMBER
51. ESTÁNDAR COMPONENTES
52. COMEX TOYS
53. INDIANA-DATA PROCESING
54. FALCOMEX, SA DE CV
55. INDUSTRIAS IRURNE

Todas estas empresas están discriminando a las trabajadoras, ya que si el certificado comprueba que están embarazadas se les niega el empleo, hecho

que constituye un problema muy grave, especialmente, para las mujeres que son jefas de familia, porque son las únicas proveedoras,

4.1.4. - DESPIDO INJUSTIFICADOS.

Otro tipo de discriminación que ocasiona que las mujeres sean despedidas injustificadamente es la edad, ya que varias empresas fijan límites de edad y cuando una mujer sobrepasa el límite establecido la despiden, aún que se trate de una persona apta para realizar las funciones que se le asignan.

También por la condición de salud, los patrones suelen despedir a sus empleadas. “Los despidos por seropositividad de un trabajador son el pan de cada día”¹³⁹.

La Discapacidad también es otra causa de despido injustificado, ya que si una trabajadora queda discapacitada por algún accidente o por alguna enfermedad, el patrón la despide por considerar que ya no es apta para realizar sus funciones.

En una encuesta realizada por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en el 2005, a varias personas con discapacidad se puede ver que su situación, con relación al trabajo, es realmente complicada, el 41.8% de los encuestados manifestó que se le ha negado el trabajo, el 53.4% manifestó que le han discriminado por su discapacidad y 37.9% que le han pagado menos salario por un trabajo similar al que desarrolla una persona sin discapacidad, tal como lo podemos ver en las siguientes gráficas¹⁴⁰.

¹³⁹ Bornot Crébessac, Sophie. Ob. Cit. pág. 27 y 28.

¹⁴⁰ SEDESOL Y CONAPRED. Primera encuesta nacional sobre discriminación en México. Personas con discapacidad. Cuadernos Estadísticos sobre Discriminación número 4, México, 2005.



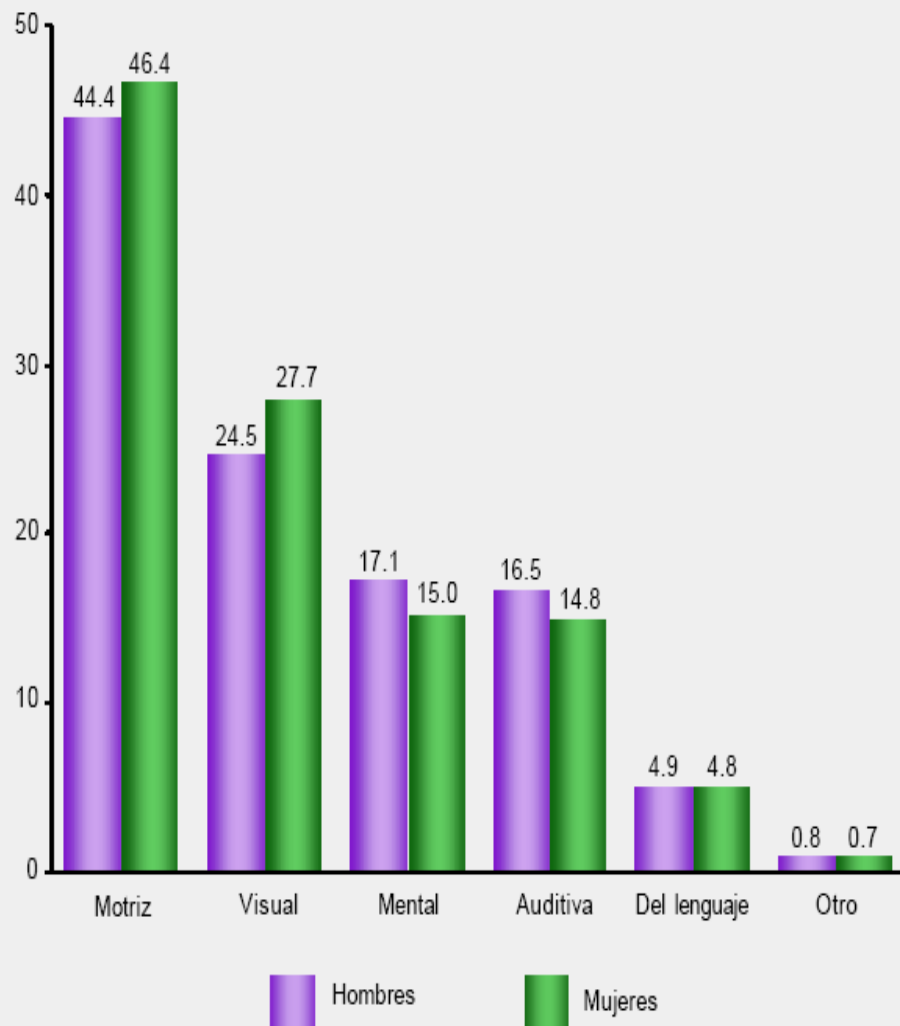
La mujer sufre doble discriminación cuando es discapacitada, por que la discriminan por su sexo y por su discapacidad.

En México las mujeres constituyen el grupo con mayor índice de discriminación, tal como lo podemos ver en la siguiente estadística¹⁴¹

141

http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemo grafico/mujeresyhombres/2006/MyH_x_4.pdf

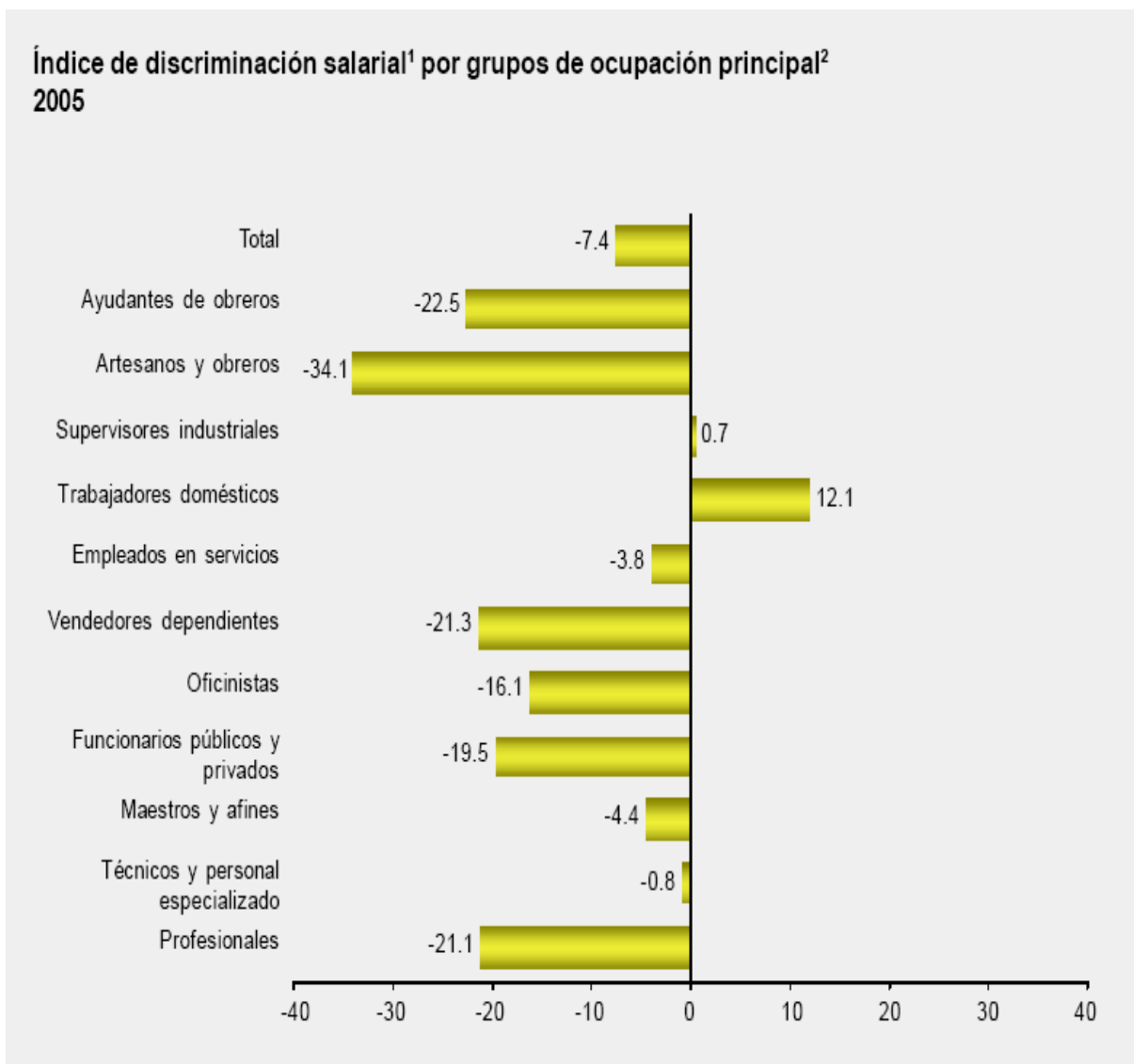
Porcentaje de la población con discapacidad por tipo de discapacidad y sexo 2000



El estado civil también puede ser causa de un despido injustificado. Existen patrones que consideran que las trabajadoras que están casadas son más estables por el tipo de necesidades que tienen, otros al contrario consideran que las mujeres solteras trabajan mejor porque disponen de mucho tiempo, ya que no tienen responsabilidades.

4.1.5. - BAJOS SALARIOS.

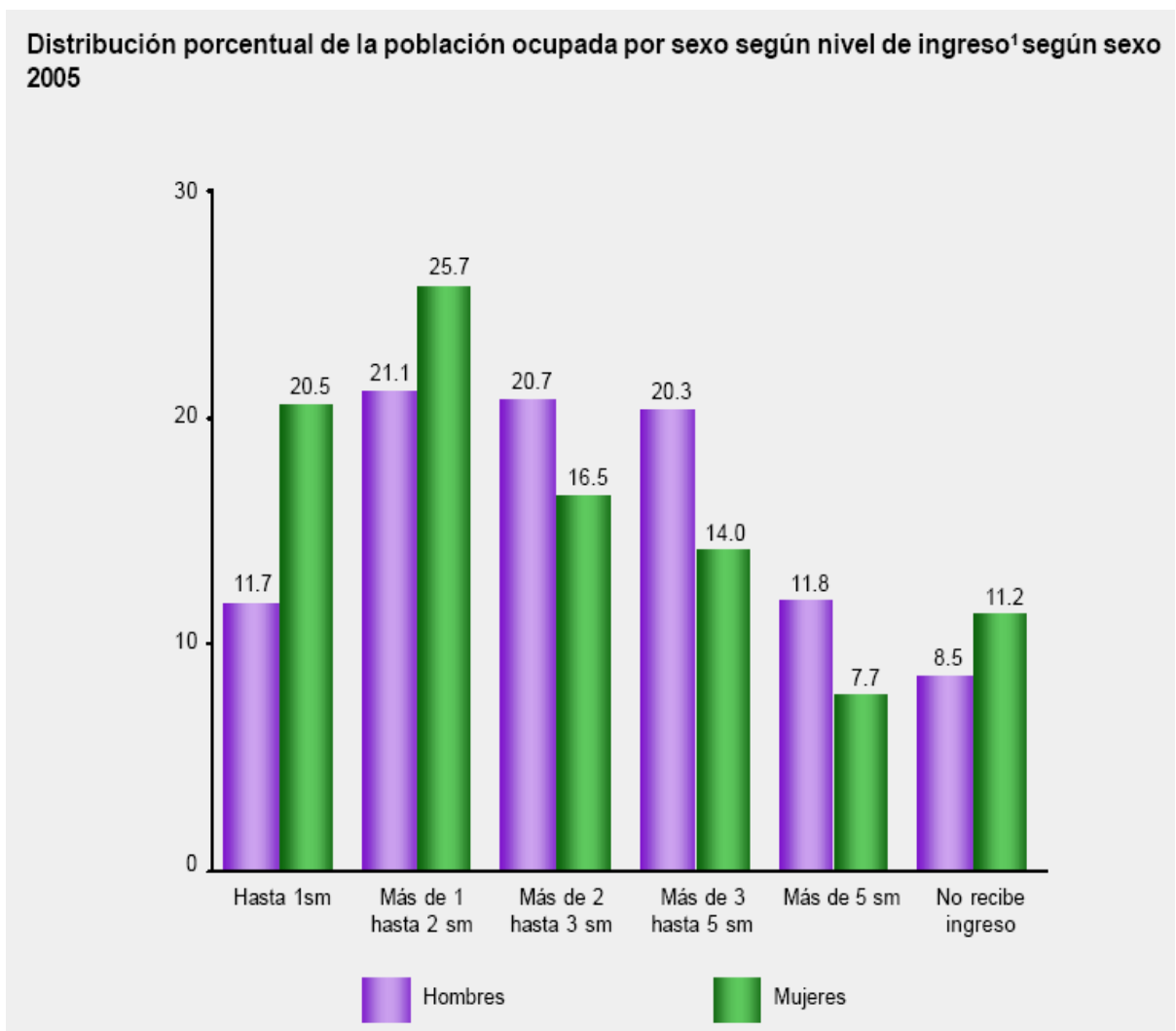
La discriminación salarial consiste básicamente en que las trabajadoras reciben un salario menor al que reciben los hombres, aún que realicen un trabajo igual, con las salvedades expresadas en lo que se refiere a la antigüedad o a diferencias justificables objetivamente a partir del mérito o el rendimiento. El siguiente índice comprueba la discriminación salarial¹⁴² que existe.



¹⁴² INEGI, STPS. Encuesta Nacional de Empleo, 2005. Segundo trimestre.

El valor del índice de discriminación indica la magnitud de diferencias de salario. Cuando el valor del índice es negativo, indica en que proporción hay que aumentar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero existe equidad salarial entre hombres y mujeres; y cuando es positivo, el salario de las mujeres debe disminuirse en la proporción que marca el índice.

Aunado a lo anterior se presenta una distribución porcentual¹⁴³, en la cual se puede ver que a medida de que el ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor comparado con el de los hombres.



¹⁴³ Ídem.

En el caso de las empresas maquiladoras “ la distribución del ingreso entre los trabajadores maquiladores, reproduce el patrón observado a nivel nacional, que se caracteriza por una retribución menor a la fuerza de trabajo femenina con relación a la masculina y en general a una proporción elevada de trabajadores que no alcanza el salario mínimo; ambos fenómenos se presentan en forma más aguda en las zonas menos urbanas del país; por lo tanto las discrepancias que se presentan en la zona fronteriza en realidad son mínimas en comparación con el promedio nacional. En el conjunto de la industria maquiladora de exportación el 18.6% de las mujeres ganan menos del salario mínimo, a diferencia del 9.8% de los hombres; sólo el 27.7% de las mujeres tienen un salario por encima del mínimo, mientras el 53.8% de los hombres se benefician de este tipo de remuneración”¹⁴⁴.

Como se puede ver lo establecido en la ley no concuerda con la realidad, ya que La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a igual salario y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Aunado a lo anterior el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales, ratificado por México el 20 de febrero de 1975, establece que toda persona tiene derecho a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, y en particular asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual a trabajo igual. También la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Constitución y la Ley Federal de Trabajo establecen la igualdad de salario, pero como se puede ver en el índice de discriminación salarial, la realidad es diferente, porque no se respeta la igualdad establecida en las leyes...

¹⁴⁴ Pedrero Nieto, Mercedes y Norma Saavedra, Documento de trabajo #49, Editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1987, pág. 57.

Finalmente se puede concluir que se deben reformar varias leyes para que exista una verdadera protección para las mujeres trabajadoras.

En la Constitución es necesario adicionar la prohibición del despido por embarazo; la prohibición de la solicitud de no-gravidez y agregar al hostigamiento sexual como una causa de retiro.

A la Ley Federal del Trabajo se le debe adicionar: La prohibición de los trabajadores de realizar cualquier acto de hostigamiento sexual; sanciones a los patrones que exijan el certificado de no-gravidez o en los casos de despido por embarazo, edad, enfermedad, estado civil o discapacidad; la prohibición de criterios de selección de personal que constituyen actos de discriminación.

Asimismo, a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se le deben adicionar medidas para evitar los despidos por embarazo, por edad, por estado civil, por enfermedad etcétera y para evitar que se solicite el examen de no-gravidez.

Además, uno de los mecanismos que se deben implementar para evitar los problemas de discriminación a las trabajadoras en el sector privado, es la convocatoria que el Estado le haga a los sindicatos y a los patrones, para poner en práctica las medidas de acción positiva, por medio de la incorporación del Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género (MEG), que promueve el Instituto Nacional de las Mujeres.

Aunado a lo anterior el Estado podría establecer que si los sindicatos y los patrones incorporan el Modelo de Equidad de Género y se verifica su funcionamiento otorgará exenciones fiscales o algún tipo de preferencias.

Igualmente los sindicatos y los patrones que no brinden una igualdad de oportunidades y continúen ejerciendo actos de discriminación hacia las mujeres

deberán ser sancionados, ya sea penal o administrativamente, con fundamento en adiciones constitucionales que previamente deberán realizarse.

La lucha por obtener la igualdad entre los hombres y las mujeres a sido ardua y con pocos resultados, pero con la aplicación de las acciones positivas y las sanciones que se establezcan en las leyes, se podrán obtener resultados favorables para evitar los actos de discriminación en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

4.2. - LA APLICACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL SECTOR PRIVADO.

El principio de igualdad es un derecho fundamental, el cual es reconocido en las normas nacionales e internacionales, desafortunadamente este reconocimiento no ha sido suficiente para eliminar los actos de discriminación entre hombres y mujeres.

En este caso la propuesta va enfocada al ámbito laboral y consiste en aplicar acciones positivas para evitar la discriminación de la mujer en el sector privado.

Esta aplicación de acciones positivas o también llamadas acciones afirmativas, consiste en implantar las medidas y los mecanismos necesarios para evitar la discriminación de las trabajadoras.

Las medidas propuestas para evitar la discriminación son las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, así como la incorporación del Modelo de Equidad de Género. Este es un programa de acción afirmativa que tiene como objetivo apoyar el proceso de

incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil.

Con la aplicación de este programa se pretende concienciar y sensibilizar a los hombres y a las mujeres de la importancia de romper con los estereotipos que predisponen a mujeres y hombres a tener determinados comportamientos atribuidos culturalmente, y al mismo tiempo manifestar la necesidad social de reconsiderar y valorar el papel de las mujeres corrigiendo actitudes discriminatorias y con las reformas a la Ley se pretende otorgar mayor protección a las mujeres trabajadoras y evitar los actos de discriminación y hostigamiento sexual.

Las reformas que se proponen para evitar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral son las siguientes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO ACTUAL	PROPUESTA
<p>Artículo 5.</p> <p>A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p> <p>Los demás párrafos quedan igual.</p>	<p>Artículo 5.</p> <p>A ninguna persona podrá impedirse, por motivos de embarazo o por cualquier acto que cause discriminación, que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p> <p>Los demás párrafos quedan igual.</p>

<p>Artículo 123.</p> <p>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre...</p> <p>De la fracción I a la IV no hay modificaciones, ni adiciones.</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente... En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por cada día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;</p>	<p>Artículo 123.</p> <p>Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil y libre de discriminación laboral.</p> <p>Por discriminación laboral debemos entender toda distinción, exclusión, restricción, basadas en el origen étnico o nacional; sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por objeto impedir, restringir o anular la igualdad de trato, de oportunidades o de pago.</p> <p>Para tales efectos, se promoverán la creación de empleos con igualdad de oportunidades y de trato, asimismo se promoverá la organización social para el trabajo, conforme a la ley.</p> <p>El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:</p> <p>A. Entre...</p> <p>De la fracción I a la IV no hay modificaciones, ni adiciones.</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente... En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por cada día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; asimismo se prohíbe el despido por motivos de</p>
--	---

<p>De la fracción VI a la XIV no hay modificaciones, ni adiciones.</p> <p>XV El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;</p> <p>De la fracción XVI a la XXI no hay modificaciones, ni adiciones.</p> <p>XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una</p>	<p>embarazo;</p> <p>De la fracción VI a la XIV no hay modificaciones, ni adiciones.</p> <p>XV El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Asimismo el patrón esta obligado a garantizar la salud física y psíquica de las trabajadoras y los trabajadores, para lo cual deberá adoptar las medidas adecuadas para prevenir y eliminar los actos de discriminación y hostigamiento sexual. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.</p> <p>De la fracción XVI a la XXI no hay modificaciones, ni adiciones.</p> <p>XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una</p>
---	--

<p>indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;</p>	<p>indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad, hostigamiento sexual o discriminación del patrono, de sus representantes, cónyuge, padres, hijos o hermanos; o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;</p>
---	---

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO ACTUAL	PROPUESTA
<p>Artículo 4.</p> <p>No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I.-...</p> <p>II.-...</p> <p>Las fracciones I y II quedan sin modificaciones, ni adiciones.</p>	<p>Artículo 4.</p> <p>No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, por motivos de embarazo o por cualquier acto que cause discriminación, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I.-...</p> <p>II.-...</p> <p>Las fracciones I y II quedan sin modificaciones, ni adiciones.</p>

<p>Artículo 47.</p> <p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumeradas en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;</p> <p>De la fracción IV a la XV no hay modificaciones, ni adiciones</p>	<p>Artículo 47.</p> <p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, actos de discriminación, actos de hostigamiento sexual, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros o compañeras, cualquiera de los actos enumeradas en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo o se afecta la salud física y psíquica de los trabajadores;</p> <p>De la fracción IV a la XV no hay modificaciones, ni adiciones.</p>
<p>Artículo 50.</p> <p>Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I.- Quedan igual.</p> <p>II.- Queda igual.</p> <p>III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido</p>	<p>Artículo 50.</p> <p>Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I.- Quedan igual.</p> <p>II.- Queda igual.</p> <p>III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido o</p>

<p>hasta que se paguen las indemnizaciones.</p>	<p>del retiro por causas imputables al patrón, hasta que se paguen las indemnizaciones</p>
<p>Artículo 51.</p> <p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II.-Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>De la fracción III a la IX no hay modificaciones, ni adiciones.</p>	<p>Artículo 51.</p> <p>Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Queda igual.</p> <p>II.-Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento sexual, actos de discriminación, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>De la fracción III a la IX no hay modificaciones, ni adiciones.</p>
<p>Artículo 132.</p> <p>Son obligaciones de los patrones:</p> <p>De la fracción I a la XXVIII no hay cambios.</p>	<p>Artículo 132.</p> <p>Son obligaciones de los patrones:</p> <p>De la fracción I a la XXVIII no hay cambios, únicamente se adiciona la fracción XXIX.</p> <p>XXIX.- Establecer las medidas y las sanciones necesarias para prevenir y evitar el hostigamiento sexual y los actos de discriminación dentro de la empresa o establecimiento, sin importar si la relación es o no subordinada; así como la vigilancia y el cumplimiento de las mismas.</p>

<p>Artículo 133.</p> <p>Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.</p> <p>De la fracción II a la XI no hay cambios.</p>	<p>Artículo 133.</p> <p>Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, sexo, embarazo, discapacidad, estado civil o cualquier otra razón que tenga por objeto impedir, restringir o anular la igualdad de trato o de oportunidades.</p> <p>De la fracción II a la XI no hay cambios, sólo se adicionan las fracciones XII, XIII y XIV.</p> <p>XII.- Solicitar o hacer pruebas de ingravidez antes y después de la contratación.</p> <p>XIII.- Despedir a las trabajadoras por estar embarazadas o realizar actos tendientes a provocar su renuncia.</p> <p>XV.- Realizar o permitir cualquier acto de hostigamiento sexual en contra de las trabajadoras o trabajadores.</p>
<p>Artículo 134.</p> <p>Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>En las fracciones I a la VI no hay cambios.</p> <p>VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.</p>	<p>Artículo 134.</p> <p>Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>En las fracciones I a la VI no hay cambios.</p> <p>VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio y evitar actos de hostigamiento o de discriminación.</p>

<p>Artículo 135.</p> <p>Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>De la fracción I a la X no hay cambios.</p>	<p>Artículo 135.</p> <p>Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>De la fracción I a la X no hay cambios, sólo se adiciona la fracción XI.</p> <p>XI.- Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual o de discriminación en contra de cualquier persona en el centro de trabajo.</p>
<p>Artículo 164.</p> <p>Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.</p>	<p>Artículo 164.</p> <p>Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, por tal motivo queda prohibido despedir a las mujeres por motivo de embarazo y solicitarles constancias de ingravidez.</p>
<p>Artículo 170.</p> <p>Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>De la fracción I a la VII no hay cambios.</p>	<p>Artículo 170.</p> <p>Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>De la fracción I a la VII no hay cambios.</p> <p>VIII.- A no ser despedidas durante el periodo de embarazo y de lactancia.</p>
<p>Artículo 423.</p> <p>El reglamento contendrá:</p> <p>De la fracción I a la IX no hay cambios.</p> <p>X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la</p>	<p>Artículo 423.</p> <p>El reglamento contendrá:</p> <p>De la fracción I a la IX no hay cambios.</p> <p>X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. Así como las disposiciones disciplinarias para sancionar los casos de hostigamiento sexual y discriminación. La suspensión en el</p>

sanción; y	trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
XI.- Esta fracción queda igual.	XI.- Esta fracción queda igual.

Como ya se menciona anteriormente, el mecanismo que se debe implementar para educar y sensibilizar a los trabajadores y a las trabajadoras de la importancia del respeto y de la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos, es la incorporación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003).

Este Modelo de Equidad y Género es un programa de acción afirmativa, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres para cumplir con uno de sus principales objetivos, que es promover una cultura de respeto y participación equitativa de mujeres y hombres en la vida económica del país.

Este programa de acción afirmativa que tiene como objetivo apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

Las características del MEG son:

VOLUNTARIO: Las organizaciones lo adoptan como parte de sus políticas y objetivos; como un simple compromiso para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

COLECTIVO: Este programa conlleva una mejora progresiva de la situación de las trabajadoras y a largo plazo, de toda la plantilla de la organización.

SISTEMÁTICO: El objetivo final del programa se consigue mediante el cumplimiento de objetivos puntuales, con resultados concretos y cuantificables.

FLEXIBLE: Ya que en cada organización se diseña su programa de acuerdo a su tamaño, necesidades y posibilidades.

TEMPORAL: Su duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres, y termina cuando esto se ha conseguido.

A las empresas que incorporan y cumplen con los criterios del Modelo de Equidad de Género se les otorga el Distintivo MEG: 2003.

Los criterios para obtener el distintivo MEG; 2003, son los siguientes:

- * Definir el comportamiento de la organización para participar en el Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género.
- * Conocer el documento del MEG: 2003.
- * Diseñar un plan de instrumentación.
- * Desarrollar acciones afirmativas para corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre hombres y mujeres.
- * Participar en un proceso de revisión y valoración del nivel de cumplimiento de la organización hacia el Modelo de Equidad.

El Modelo esta diseñado de tal manera que su uso e implantación puedan ser constatados por parte de una entidad evaluadora independiente, la

cual atestiguará el compromiso y funcionamientos del sistema de gestión en equidad de género. Una vez que se haya verificado el correcto uso del Modelo, el Instituto Nacional de las Mujeres otorgará su visto bueno para que la organización, empresa privada, institución pública u organismos de la sociedad civil, utilice el distintivo de equidad de género en sus productos, servicios, imagen institucional y/o áreas de intervención, mismo que tendrá vigencia de dos años.

El organismo evaluador verificara cada año el cumplimiento del Modelo de Equidad de Genero

Los compromisos que se adquieren al obtener el Distintivo de equidad de Género son:

- Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina.
- Alentar la participación de las mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que está subrepresentada/do, y los/as para que reciban a estas personas favorablemente.
- Diversificar las opciones profesionales femeninas y masculinas, al brindarles la capacitación más pertinente.
- Asegurar que las áreas de reclutamiento y selección cuenten con el número suficiente de personal calificado, que conozca los problemas de los/las trabajadores/as en relación con los roles que juegan en la sociedad.

- Adaptar las condiciones de trabajo, así como ajustar la organización y los horarios del mismo, a las necesidades de las mujeres y los hombres.
- Velar por que los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino y asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias.
- Impulsar el desarrollo de políticas de recursos humanos en las organizaciones privadas y públicas que tengan como fin la igualdad de oportunidades y trato.
- Impulsar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

El MEG: 2003 beneficia a:

A LAS ORGANIZACIONES, puesto que la productividad y la eficiencia pueden aumentar si las personas logran el acceso a todo tipo de puestos.

La incorporación de los procedimientos definidos en el Modelo de Equidad de Género (MEG;2003), permitirá visualizar las diferencias existentes en el trato laboral de hombres y mujeres a nivel organizacional, así como aplicar medidas estratégicas para disminuir y generar un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal. Al aumentar los niveles de satisfacción personal, profesional, económica y social de sus colaboradoras y colaboradores, se generará un proceso de mejora continua en el que las capacidades de ambos serán aprovechadas en beneficio de los objetivos de la organización, lo que traerá consigo mayor competitividad y nuevos niveles de productividad.

A LAS MUJERES, porque les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional al posibilitarles: Contratación no discriminatoria, pago igual por trabajo de igual valor, oportunidades de capacitación, apoyos para la atención de las responsabilidades familiares y un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.

A LOS VARONES, debido a que los tradicionalmente desempeñados por ellos y los considerados femeninos quedan abiertos para ser elegidos de acuerdo con la preferencia personal y sin peligro de menor retribución económica o menor valoración social. También les proporciona una revalorización de su participación en el ámbito privado, posibilitando un rol más fuerte como padres al otorgarles permisos por maternidad.

AL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN, pues genera justicia social y por tanto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática, a través del desarrollo de acciones afirmativas y acciones a favor del personal, estableciendo con ello buenas prácticas laborales para la equidad de género que alientan, incluyen, promueven y mejoran ingreso, permanencia y las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, permitiendo un ejercicio pleno de sus derechos.

Con las reformas y la incorporación del MEG se lograra un equilibrio entre las medidas legales para prohibir y castigar los actos concretos de discriminación y la aplicación de las medidas orientadas a concienciar y sensibilizar a los hombres y a las mujeres de la importancia de romper con los estereotipos que predisponen a mujeres y hombres a tener determinados comportamientos atribuidos culturalmente, para lograr conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto de hecho como de derecho.

Esta lucha en contra de la discriminación no debe considerarse como un acto de beneficencia, sino como una estrategia para garantizar un derecho constitucional de primer orden, como lo es la igualdad.

Desgraciadamente esta lucha no es tan fácil, porque no tenemos presente al diferente, no consideramos su existencia y sus necesidades y esto se debe a que no tenemos una cultura de respeto y apego a la legalidad. Pero a través de la concientización, la sensibilización y del temor al castigo judicial o administrativo se pueden evitar las practicas de discriminación entre hombres y mujeres.

Como se puede ver, la inserción de las acciones positivas en la Ley y la aplicación de el programa MEG: 2003, son de gran importancia para lograr una igualdad real, en la que ambos sexos gocen de igualdad de derechos y oportunidades, respetando sus diferencias.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En la comunidad primitiva las mujeres estaban con respecto a los hombres en un mismo plano de derechos, a pesar de que existía la división de trabajo de acuerdo al sexo.

SEGUNDA.- Debido a la división de clases y a la implantación de la propiedad privada, la situación de las mujeres es peor, ya que son consideradas como cosas y quedan excluidas de la política, la filosofía, el arte y de cualquier actividad que fuera considerada noble, por lo cual solo podían realizar trabajos manuales al igual que los esclavos

TERCERA.- En México la mujer azteca fue parte de la historia de su pueblo, pero no destaco porque siempre ocupo un papel secundario, quedando relegada al encierro del hogar y sin la oportunidad de desarrollar otras actividades, ya que les estaba prohibido, por tales motivo la mujer azteca no gozó de todas las oportunidades, ni de los derechos que tenían los hombres, a pesar de que detentaba algunos derechos como el de poder hacer negocios y la posibilidad de tener alguna propiedad.

CUARTA.- Las mexicanas han estado presentes en todos los movimientos sociales de nuestro país y han combatido al lado de los hombres, para conseguir mejores condiciones laborales, no sólo para ellas, sino para todos los trabajadores, sin importar si son hombres o mujeres, sin embargo su esfuerzo no ha sido reconocido.

QUINTA.- Actualmente la mujer a logrado avances en el ámbito laboral, porque ahora sus ocupaciones no se limitan a las actividades domesticas y al

cuidado de los hijos, sino que ha incursionado en muchos ámbitos como: La política, la economía, la medicina, la ciencia y la tecnología, arte, etcétera, pero a pesar de la protección que la legislación internacional le ha brindado a las mujeres trabajadoras, todavía se cometen actos de discriminación en contra de ellas.

SEXTA.- El marco jurídico nacional aún no prohíbe de manera expresa todas las formas de discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Por ello, es necesario que se hagan adecuaciones normativas para que exista una verdadera igualdad de sexos.

SÉPTIMA.- El hostigamiento sexual es un problema muy grave, porque le niega a la trabajadora, la dignidad y el respeto a que tiene derecho como ser humano y es el resultado del resquebrajamiento de las viejas estructuras patriarcales, ya que de esta manera se les recuerda a las mujeres su condición de inferioridad.

OCTAVA.- En México alrededor del 75% de las trabajadoras son acosadas sexualmente, a raíz de lo cual cuatro de cada diez renuncian a su fuente de trabajo, mientras que una de cada cuatro afectadas es removida de su cargo, por las mismas razones.

NOVENA.- A pesar de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la discriminación por motivo de género y que la Ley Federal del Trabajo otorga los mismos derechos a los hombres y a las mujeres, los patrones continúan despidiendo a sus trabajadoras cuando saben que están embarazadas.

DÉCIMA.- La petición del comprobante de no-gravidez es un acto que va en contra de la Constitución y de varios ordenamientos nacionales e internacionales, sin embargo esta práctica es muy común, ya que los patrones

además de los requisitos necesarios para cubrir un puesto, solicitan las constancias de no-gravidez.

DÉCIMA PRIMERA.- La discriminación también se da por cuestiones de edad, salud, discapacidad o estado civil de las mujeres.

DÉCIMA OCTAVA.- A pesar de la protección de las leyes nacionales e internacionales las trabajadoras reciben un salario menor al que reciben los hombres, aún realizando un trabajo igual.

DÉCIMA NOVENA.- Es necesario reformar la Constitución y la Ley Federal del trabajo para evitar los actos de discriminación en contra de las mujeres en el ámbito laboral y para poder brindarles mayor protección.

VIGÉSIMA.- La aplicación del Modelo de Equidad de Género es necesario para concienciar y sensibilizar a los hombres y a las mujeres de la importancia de romper con los estereotipos que predisponen a mujeres y hombres a tener determinados comportamientos atribuidos culturalmente, y al mismo tiempo manifestar la necesidad social de reconsiderar y valorar el papel de las mujeres corrigiendo actitudes discriminatorias y con las reformas a la Ley se pretende otorgar mayor protección a las mujeres trabajadoras y evitar los actos de discriminación y hostigamiento sexual.

BIBLIOGRAFÍA

1. Armanda Alegría, Juana. Psicología de las Mexicanas. México, Samo, S.A., 1974.
2. Bornot Crébessac, Sophie. La discriminación en las empresas. Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005.
3. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Harla, 1985
4. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Argentina, Editorial Heliasta, 21º edición , Tomo I, 1989.
5. Castoreña, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. México, sexta edición, 1984.
6. Dávalos José. Derecho del Trabajo I. México, Porrúa, Tercera edición, 1990.
7. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. México, quinta edición, Porrúa, 1994.
8. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México, sexta edición, Tomo I, Porrúa, 1989.
9. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, Tomo segundo, decimosexta, 2002.
10. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Tercera edición, Porrúa, 1975.
11. Elu de leñero, Ma. Del Carmen. El trabajo de la mujer en México. México, Instituto mexicano de estudios sociales A.C.
12. Giménez Gluck, David. Una manifestación polémica de principio de igualdad: Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa, editado por Tirant lo Blanch, Valencia 1999.
13. Instituto de la Mujer, El Trabajo de la Mujer a través de la Historia, Ministerio de Asuntos Sociales, México, 1992
14. Krotoschin, Ernesto. Manual de derecho del trabajo. Buenos Aires, tercera edición., Depalma, 1987.
15. Ministerio de Asuntos Sociales, Igualdad y protección de la mujer en el trabajo (Convenios y recomendaciones de la OIT), Madrid, 1990.

16. Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. México, Porrúa, Tomo II, 1983.
17. Ponce Anibal, Educación y lucha de clases. Colombia, novena edición, Editor Rojo.
18. Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. México, Tomo I, novena edición, Porrúa, 1974.
19. Sebastian Ramos, Araceli et al. Educación y orientar para la igualdad en razón del género. Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2001.
20. Sollerot, Evelyne. Historia y Sociología del Trabajo Femenino, Barcelona, ediciones península, segunda edición, 1988.
21. Taleva Salvat, Orlando, Derechos Humanos. Argentina, Valleta ediciones, 1995.
22. Tuñon Pablos, Esperanza. Mujeres que se organizan. El frente único pro derechos de la mujer 1935-1930. México, 1992.
23. Vogel-Polsky, Eliane, A propósito de la sentencia Marschall. El estatuto de las acciones positivas en derecho comunitario en relaciones laborales. Núm. 9, año 15, 8 de mayo de 1999.
24. BIBLIA, Editores watchyower BIBLIE AND TRAT SOCIETY OF NEW YORK, INC, Estados Unidos de América, 1897.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esfinge, México, 2005.
2. Ley Federal del Trabajo. Sista, México, 2005.
3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2004
4. Agenda Civil del DF. ISEF, México, 2005.
5. Agenda Penal del DF. ISEF, México, 2005.

DICCIONARIOS

1. Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Editado por la Real Academia Española, vigésima edición, Tomo II, 1984.
2. Gran Enciclopedia Larousse. España, Planeta, 5ª edición, Tomo 16, 1993.
3. Diccionario Jurídico Mexicano, México, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa, Tomo VIII, 1985.
4. Gran Enciclopedia RIALP. Madrid, Ediciones RIALP, Tomo XXVIII.
5. De Pina Vara, Rafael. Diccionario de derecho. México, vigésima sexta edición, Porrúa, 1998.
6. Diccionario Jurídico Mexicano, México, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo VIII, 1985.
7. Moliner, María. Diccionario de Uso del Español. Madrid, Gredos, Tomo II, 1977.
8. Enciclopedia Universal Ilustrada, Madrid, Espasa-Calpe, tomo LXIII, 1979.
9. Graham Dannock, et al., Diccionario de economía. México, Trillas, Segunda edición, 2001.
10. Greco Orlando, Diccionario de economía. Buenos Aires, Valletta , Segunda edición, 2003.
11. Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Argentina, Helista, 21 edición Tomo VIII, 1989.

FOLLETOS

1. La violencia contra las mujeres nos golpea a todos. Convención de Belem Do Para. folleto emitido por la Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, dependiente de la Secretaría de Desarrollo social, 1995.
2. Compilación “Si te molesta...¡es hostigamiento sexual!” Editado por el grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, México, 2000.

3. Memorias del Foro Mujer y Trabajo El Trabajo Femenino una jornada de 24 horas. Instituto Nacional de la Mujer, México.
4. Instituto Nacional de la Mujer. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual. Editado por el INMUJERES, México, 2004.
5. Bornot Crébessac, Sophie. La discriminación en las empresas. Editado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005.
6. MUTUAC-MAS. GIRE, equidad de género et al. Campaña Nacional para Desalentar el Despido por Embarazo y el Examen de no gravidez. México, 1998.
7. Pedrero Nieto, Mercedes y norma Saavedra. Documento de trabajo número 49. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1987.

HEMEROGRAFÍA

1. Guerra Díaz, Rosario. La mujer Mexicana, cuentas de un rosario heroico. La mujer en México. Comunidad CONACYT. México, Julio 1980, año VI, núm 115.
2. Instituto de la Mujer. Igualdad y protección de la mujer en el trabajo (convenios y recomendaciones de la OIT), Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, 1999.
3. González Martín, Nuria. La reforma constitucional en materia indígena: el principio de la igualdad, la prohibición de la discriminación y las acciones positivas. Documento de trabajo núm.16, México, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1ª reimpresión, 2002.
4. INEGI. Mujeres y hombres en México. Comisión Nacional de la Mujer e INEGI, México, 4ª edición 2000.
5. Galarza Vázquez, Karina. En grupo Bimbo despiden a empleada por embarazo. En Triple Jornada, suplemento mensual de la Jornada, México, 01 de Agosto de 2005.

6. Empleos. Aviso oportuno. En EL UNIVERSAL, Sección H, México 05 de Marzo de 2006.

MESOGRAFÍA

- <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>. Revisado el 20 de febrero de 2006.
- <http://www.jornada.unam.mx/2001/08/043n/sac.htm/>. Revisado el 31 de enero de 2006.
- http://www._ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor
Revisado el 31 de marzo de 2005.
- <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos> Revisado el 20 de febrero de 2006.
- www.inmujeres.gob.mx.
- www.inmujeres.df.com.mx.
- <http://www.jornada.unam.mx/2001/09/03/arts/despido>. Revisado el 23 de marzo de 2006.
- http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espa%ntol/bvinegi/productos/integraci%ntn/sociodemografico/mujeresyhombres/2006/MyH_x_1.pdf.
- <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espa%ntol/rutinas/ept.asp?t=mtra65&c=36>.
- <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos>
- <http://www.jornada.unam.mx/2001/09/03/arts/despidos>. Revisado el 23 de marzo de 2006.
- <http://www.cimacnoticias.com/noticias/04oct/s04100401.html>.