



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO UNIVERSITARIO NEZAHUALCÓYOTL**



**“LA NECESIDAD DE DEROGAR EL ARTÍCULO 165 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, PARA ADECUAR LAS NORMAS A LA
LABOR DE LA MUJER ACTUAL EN MÉXICO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

KATHY ADRIANA ROCILES ESTRADA

ASESORA DE TESIS

LIC. MARIA ANGÉLICA DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ.

ESTADO DE MÉXICO

JUNIO DE 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS.

Por darme la gran oportunidad de conocer mi vocación, por colocarme en el camino correcto y por permitirme vivir plenamente cada día.

A MI MADRE

Sra. Maria del Carmen Estrada Estrada. Por ser más que una Madre, mí mejor amiga. En quien siempre he encontrado un respaldo, por ser la mano que ha secado mis lágrimas cuando lloro, y por compartir mis alegrías. Quien me ha demostrado que en ella encontrare siempre un apoyo, un consejo y el amor incondicional.

A MI PADRE

Sr. Roberto Rosiles Orozco. Por ser un hombre integro, de quien aprendí que la honestidad, es el valor más importante. Por ser un ejemplo de trabajo y esfuerzo constante.

A AMBOS

Porque gracias a su cariño, guía y apoyo he llegado a realizar uno de los anhelos más grandes de mi vida, fruto del inmenso apoyo y confianza que en mi se deposito y con los cuales he logrado culminar mis estudios profesionales que constituyen el legado más grande que pude recibir de ellos, y por los cuales les viviré eternamente agradecida.

AL INSTITUTO UNIVERSITARIO NEZAHUALCÓYOTL.

Por formar a profesionales de excelencia e inculcarnos que en la batalla de la vida el conocimiento es la mejor arma!

MENCIÓN ESPECIAL A:

MI ASESORA DE TESIS.

Lic. Maria Angélica Dominguez Martinez. Por haber aportado para la realización de esta tesis su basta experiencia profesional, su guía y consejo siempre que lo necesite. Gracias Licenciada por permitirme conocer un poco más al gran ser humano que es usted.

Ingeniero Rodrigo Rangel Garrido. Rector de la Universidad. Por brindarme la oportunidad de formar parte de este instituto al que prometo distinguir en todo momento. Por todas las facilidades que siempre me otorgo y gracias a las cuales pude concluir mis estudios profesionales.

Lic. Rodolfo Calvillo Popoca. Director técnico de la Institución. Por su calidad humana y por el apoyo y confianza que me brindo siempre que lo requerí.

A MIS PROFESORES.

Quienes despertaron en mi el deseo de superación, por compartir sus conocimientos y experiencia y por haber hecho de su cátedra una lección de vida.

A MIS HERMANOS.

(Gloria, Carmen, Paty, Rosaura, Rocio, Roberto, y Mary). Que han sido siempre un ejemplo a seguir. Por que en ellos encontré siempre un

consejo. Por alentarme a perseguir mis sueños y aprender con ellos que el futuro tiene muchos nombres, para los débiles es lo inalcanzable, para los temerosos, lo desconocido, pero para los valientes es la oportunidad.

Al ing. Juan de Jesús Escutia Gómez.

Por su apoyo incondicional. Por motivarme a culminar con este trabajo de tesis y por estar siempre dispuesto a escucharme. Pero especialmente por ser mi novio, mi mejor amigo, un apoyo, y en cinco palabras: El amor de mi vida.

A CARLITOS.

Por existir! Por ser más que un sobrino. Te dedico con cariño mi trabajo de tesis... para que cuando crezcas y lo tengas en tus manos, comprendas la magnitud de la importancia que tiene tu presencia en mi vida y que este esfuerzo también te lo dedico a ti que me has motivado a ser una mejor persona.

A JOSÉ LIRA ROSILES.

Por ser alguien especial. Por crecer conmigo, te dedico el presente trabajo a fin de que un día tú realices el tuyo con el mismo empeño y dedicación que yo. Recuerda siempre que si se siembra la semilla con fe y se cuida con perseverancia, sólo será cuestión de tiempo recoger sus frutos.

A JOSÉ MANUEL SANTOS QUEZADA. †

Por darme la oportunidad de convivir contigo y haber ocupado el lugar de un hermano en mi corazón, por enseñarme que las grandes personas no

mueren... sólo están ausentes, y que aunque físicamente ya no estas con nosotros tu recuerdo perdurada por siempre.

AL SR. JESÚS ALVARADO CORTÉS. †

Por aferrarse a la vida hasta el último aliento y por haber luchado la batalla hasta el final, por la gran lección que nos dejó cuando se fue, enseñándonos que hay que vivir cada día como si fuera el último de nuestra existencia.

A MIS COMPAÑEROS DE GENERACIÓN 2001-2006

De quienes guardo un entrañable recuerdo, por haber compartido cinco años de mi vida a su lado, en los que crecí en todos los sentidos.

KATHY ADRIANA ROCILES ESTRADA

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1.

“ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL”

1.1	BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	
1.2	MATRIARCADO.....	5
1.3	PATRIARCADO.....	6
1.4	SOCIEDAD CAPITALISTA.....	7
1.5	ÉPOCA PRECORTESIANA.....	8
1.6	LA NUEVA ESPAÑA Y LA ESCASA PROTECCIÓN A LA MUJER.....	10
1.7	LA INDEPENDENCIA.....	11
1.8	LA REVOLUCIÓN MEXICANA.....	12
1.9	LA CONSTITUCIÓN DE 1824.....	13
1.10	LA CONSTITUCIÓN DE 1857.....	15
1.11	LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	16

CAPÍTULO 2.

“PRINCIPALES DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL CAMPO LABORAL”

2.1	DEFINICIÓN DEL VOCABLO MUJER Y CONCEPTO DE MUJER TRABAJADORA.....	19
2.2	DERECHOS DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL.....	21
A)	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.....	21

- ARTÍCULO 1º.....21
- ARTÍCULO 4º.....22
- ARTÍCULO 5º.....23
- ARTÍCULO 123º.....25

2.3 LA IGUALDAD COMO DERECHO ESENCIAL DE LA MUJER.....37

- ✓ IGUALDAD DE TRATO.....38
- ✓ IGUALDAD DE PAGO.....38
- ✓ IGUALDAD DE GÉNERO.....39
- ✓ PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.....40

CAPÍTULO 3.

“PROBLEMÁTICAS DE LA MUJER ACTUAL”

- 3.1 PRINCIPALES PROBLEMAS LABORALES DE LA MUJER.....47
- 3.2 DISCRIMINACIÓN.....51
- 3.3 DISCRIMINACIÓN POR SEXO.....53
- 3.4 DISCRIMINACIÓN POR EDAD.....54
- 3.5 DISCRIMINACIÓN POR ESTADO CIVIL.....55
- 3.6 DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE GRAVIDEZ.....56
- 3.7 VIOLACIONES DE LEY.....56
- 3.8 ANÁLISIS PERSONAL SOBRE LA PRIMERA ENCUESTA
NACIONAL PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO.
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL. (SEDESOL).....58

CAPÍTULO 4
“LA MUJER FRENTE A LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y OTRAS
DISPOSICIONES”

4.1	LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LA MUJER.....	63
4.2	LEY DE SOCIEDADES DE CONVIVENCIA.....	65
4.3	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	68
4.4	TÍTULO QUINTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	69

CAPÍTULO 5
“LA NECESIDAD DE DEROGAR EL ARTÍCULO 165 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, PARA ADECUAR LAS NORMAS A LA
LABOR DE LA MUJER ACTUAL EN MÉXICO”

5.1	PREÁMBULO.....	70
5.2	PROPUESTA.....	78
	CONCLUSIONES.....	88
	BIBLIOGRAFÍA.....	98
	ANEXO 1.....	103

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la elección de un tema de investigación y más aún cuando este será el que dará origen a un trabajo de tesis, no es tarea fácil; puesto que en nuestros tiempos las problemáticas a las que se enfrenta el ser humano en el ámbito jurídico son innumerables. Sin embargo, desde mi particular punto de vista, la realidad social demuestra que hoy en día la mujer en el campo laboral se enfrenta a un sin fin de obstáculos que le impiden su integración al pleno empleo.

Cabe recordar que en México, casi 15 millones de mujeres conformamos la población económicamente activa, equivalente al 40% de los 43.6 millones de personas que trabajan en el país. (INDICADORES INEGI), y por tanto, la actividad laboral femenina es tema vital para el desarrollo económico nacional.

Considero que desde la antigüedad la mujer ha sido sometida a formas crueles de subordinación. Así, en Roma, estuvo sometida al poder del Pater Familias, durante su soltería y al contraer matrimonio a la manus que ejercía el esposo.

Más tarde, la Revolución Industrial trajo consigo, entre otros cambios, la incorporación de la mujer al proceso productivo, y con ello su sometimiento a un patrón y a formas, la mayoría de las veces, despiadadas de explotación: jornadas excesivas, discriminación, bajos salarios etc. Y con ello a la denominada doble jornada: cumplir con su jornada laboral y después con sus labores domésticas.

Nuestra legislación laboral, participando de esta última tendencia, protege no propiamente a la mujer sino a la maternidad suprimiendo en

diversas ocasiones la oportunidad de su plena integración al empleo y con ello al desarrollo nacional.

Este contexto descrito me motivo a la elección de mi tema de tesis, en el que se analizan los distintos rubros que protegen las leyes en materia laboral a favor de la mujer. Sin embargo, no obstante los notables logros alcanzados por la legislación del trabajo para proteger de manera eficaz los derechos de la mujer, considero que aún existe un abismo entre la normatividad y su aplicación. Hoy por hoy las mujeres constituimos más de la mitad del mundo, los estados modernos deberían impulsar acciones de carácter Social, Político, Jurídico y Cultural; para así superar los lastres que impiden a la mujer acceder a una sociedad más justa e igualitaria.

En consecuencia, la presente investigación tiene como **objetivo** destacar la necesidad de Derogar el Artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo para adecuar la Norma vigente a las necesidades de la trabajadora actual, y de esta forma realizar modificaciones acordes a nuestros tiempos y a las prioridades de cada una de las mujeres que integran la fuerza productiva del país.

En cuanto a las **técnicas** que utilicé para elaborar esta investigación puedo mencionar que llevé a cabo técnicas de investigación documental y de campo, recabando libros y consultando periódicos, así como páginas de Internet relacionadas con el tema en comento. Por lo que respecta a los **Métodos** utilizados, éstos consisten en el Método inductivo partiendo siempre de datos particulares para llegar a aspectos generales, y por otra parte el Método Analítico mismo que me auxilió a razonar la información obtenida.

Este trabajo de tesis se integra por 5 capítulos que de forma general establecen aspectos como son los siguientes:

- En el Primer Capítulo se especifican los antecedentes históricos que dan origen a la incursión de la Mujer en el campo laboral, haciendo mención de aspectos como son el Matriarcado, el Patriarcado, la Época Precortesiana, la Nueva España y la escasa protección a la mujer, asimismo la influencia de la Independencia, la Revolución Mexicana, y diversas Constituciones que regulan en menor o mayor medida la actividad laboral de la mujer en México.
- En el Segundo Capítulo se establecen los principales derechos de las mujeres en el campo laboral, mismos que tienen su origen en la Constitución y de la cual se deriva la Igualdad de trabajo, oportunidades, trato, pago, género y maternidad solo por citar algunas formas.
- En el Capítulo Tercero se abordan los principales problemas laborales de la mujer, y se analiza a la discriminación y sus formas como uno de los factores que influyen de manera negativa en la actividad laboral femenina, asimismo se incluye un análisis personal sobre la primera Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México, llevada a cabo por la Secretaria de Desarrollo Social. (SEDESOL).
- El Capítulo Cuarto especifica la normatividad vigente que tiene relación directa con la actividad laboral de las trabajadoras mexicanas, como son los Derechos Constitucionales, la Ley de Sociedades de Convivencia, haciendo hincapié en que aún cuando no realizo un análisis profundo sobre su contenido, decidí incluirla en este apartado por la enorme repercusión que su aplicación

origina y que se traduce en el respeto a la diversidad de hombres y mujeres. Asimismo se hace mención de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 165 de dicha ley, como disposiciones que regulan la actividad laboral de la mujer en México.

- El Capítulo Quinto establece mi propuesta, que tiene como fin aportar una solución viable que permita combatir la problemática que genera el hecho de carecer de una norma acorde a nuestros tiempos, en los cuales la actividad laboral de la mujer debe ser regulada en forma integral incluyendo aspectos que la Ley en el capítulo que establece el trabajo de las mujeres, no contempla y que titulo **“LA NECESIDAD DE DEROGAR EL ARTÍCULO 165 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA ADECUAR LAS NORMAS A LA LABOR DE LA MUJER ACTUAL EN MÉXICO”**.
- Por último, especifico las conclusiones en base a toda la información que integra esta tesis y que fue analizada en su oportunidad.

De esta forma ha quedado establecido el contenido de mi tesis, mismo que en todo momento busca contribuir para lograr un desarrollo integral en la actividad laboral de la mujer, alejada de cualquier idea feminista puesto que hay que destacar que hombres y mujeres, hemos comenzado a comprender que no estamos en un campo de batalla...puesto que ser diferentes no equivale a ser desiguales.

CAPÍTULO 1

“ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL”

1.1 Breves antecedentes históricos.

En el presente capítulo se analizarán de forma breve los antecedentes históricos de la mujer en el campo laboral, motivo por el cual comenzaré por hablar de la historia en sus diferentes etapas, iniciando con el Matriarcado y abordando épocas subsecuentes, partiendo de la base de que la mujer desde la antigüedad ha desempeñado diversos trabajos, mismos que nunca han sido ni fueron suficientemente valorados o reconocidos. Desde mi punto de vista, cabe destacar que han sido notables los avances obtenidos en materia laboral con respecto al trabajo de la mujer, sin embargo, éstos no han sido suficientes.

A continuación haré mención de diferentes etapas de la historia en las que se analizarán como ha sido la incursión de la mujer en el campo laboral.

1.2 MATRIARCADO.

“Se trata de un sistema político en el que la mujer es dominante sobre el hombre. Se considera que es el sistema de gobierno más antiguo que rigió la humanidad y, aún en la actualidad, en este nuevo milenio se pueden localizar comunidades en donde existe este tipo de gobierno, tales como los guajiros establecidos en territorio de América Latina”¹

¹Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2006. Microsoft Corporation.

Tenemos por tanto, en un primer periodo al sistema llamado Matriarcado, en el que aparecen los primeros grupos humanos, y es un hecho que la mujer tenía un papel fundamental en la sociedad, basado en que era la única capaz de dar vida a través de la procreación, y asimismo por dedicarse a la recolección, preparación de alimentos y elaboración de vestidos, siendo ella la abastecedora de los medios de existencia.

Es fundamental reconocer que en esta etapa de la historia, la mujer fue el centro de la comunidad y era ella quien realizaba la labor más importante para el grupo iniciando de esta forma un camino largo que como trabajadora le reserva la evolución del hombre a través de la historia.

1.3 PATRIARCADO.

Definición: “Organización social en la que el varón ejercía la autoridad en todos los ámbitos, asegurándose de la transmisión del poder a su descendencia”.²

En esta segunda etapa de la historia aparece la ganadería y la agricultura y es aquí cuando la mujer, en su condición natural de procreadora, que en un principio le daba mayor importancia, ahora la obliga a quedarse al cuidado de los hijos provocando de cierta forma su reclusión y originando con este hecho que el hombre se convierta en el abastecedor del grupo, con esto se resta un poco de importancia al trabajo de la mujer, surgiendo así la organización social conocida como Patriarcado.

² Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2006. Microsoft Corporation.

La historia expresa que la organización Patriarcal se caracterizó por contar con familias numerosas basadas en la poligamia y dirigidas por el varón de mayor edad y la subordinación de la mujer al mismo; fue en esta época que las mujeres se encargaban de los hijos hasta los siete años, posteriormente, los enviaban a la escuela. Las mujeres eran similarmente educadas, sin embargo, no tenían participación alguna en los trabajos reservados para el hombre.

1.4 SOCIEDAD CAPITALISTA.

Definición: “El sistema capitalista en una forma moderna, se definió a finales del siglo XVII, con el empleo del telar mecánico y la máquina de vapor y algunos inventos en los que se apoyo para transformar el sistema de producción feudal, en su estructura influyeron la Revolución Industrial que estableció sus bases económicas y la Revolución Francesa que transformó las estructuras sociopolíticas”.³

Puede manifestarse que con la aparición del capitalismo se dio una franca ruptura con el patriarcado que había venido imperando, ya que la mujer pudo acceder a participar de cierta forma en las labores cotidianas del hogar, cosa que en el patriarcado era prohibido; sin embargo, su participación era reducida al trabajo de las tareas domesticas que nada tienen que ver con el proceso de producción, empero, cabe destacar que de alguna manera la mujer tuvo mayor participación y fue tomada más en cuenta.

³ Biblioteca de consulta Microsoft Encarta 2006. Microsoft Corporation.

Por otra parte al surgir el capitalismo y debido a las condiciones que atraviesa la familia de esa sociedad, la mujer se inquieta por comenzar a luchar por su emancipación como ser humano y en todos los aspectos pero principalmente en su derecho al trabajo.

Dada la importancia que las diferentes etapas han tenido en lo que respecta a la incursión de la mujer en el campo laboral, considero que es importante abordar etapas como son la Precortesiana, la situación de la mujer en la Nueva España, la Independencia, y la Revolución Mexicana, mismas que menciono a continuación.

1.5 ETAPA PRECORTESIANA.

Ahora abordaré la situación de la mujer en esta época importante de la historia. Recordemos que en un principio la sociedad mexicana se dividió en dos clases, un grupo que gobernaba (pipiltin) integrado por la nobleza, y otro grupo denominado (macehualtin) quienes eran los dominados que pagaban tributos. La mujer de estos tiempos ocupaba un segundo lugar, de ninguna forma participaba en lo social o lo político; en los ritos religiosos su aparición era escasa. Puede decirse que su vida se reducía al trabajo doméstico y al cuidado de sus hijos.

La mujer noble compartía algunos privilegios que originaba la posición social, empero estaba excluida de la política, cargos públicos y sacerdocio. Su actividad se destinaba al tejido, y cuidado de la familia, recibían educación rígida y casi en cautiverio hasta el momento mismo en que contraerían matrimonio.

Una mujer noble no podía desempeñar algún oficio, su función fue procrear descendencia de noble linaje, y la que mayor trascendencia tenía era escogida para ser ofrecida en sacrificio al dios Xochiquétzal.

“Las mujeres nobles tenían derechos inferiores a los varones de su mismo grupo social en todos los ámbitos: el económico, político, social, sexual, religioso, etc. Ese trato desigual no se limitaba solo a la vida, en el momento de la muerte por citar un ejemplo los hombres prominentes que morían eran incinerados en una pira con 40 esclavas, a estas mujeres las colocaban en una hoguera únicamente con la ropa que llevaban puesta y sus instrumentos de hilar y tejer, así podían continuar con su actividad textil después de la muerte”.⁴

Considero que las mujeres macehualtin vivían una situación más difícil, pues aparte de su actividad doméstica colaboraban con el trabajo agrícola y artesanal del marido y contribuían de esta forma a cubrir la cuota del tributo. Cabe destacar que en las familias paupérrimas las mujeres contribuían con el gasto familiar mediante la venta de guisos en los mercados, y en este aspecto la intervención de las mujeres de clase baja en el comercio era mayor que en la clase noble. Entre sus oficios encontramos los de curandera, tamalera, partera y auxiliar de artesano.

En contraste, la mujer noble disponía de tiempo que dedicaba a la vida social y a la oración, por este motivo se puede pensar que se evitaba a toda costa que la mujer se dedicara a otro tipo de labores de mayor utilidad.

⁴ Ramos Escandon Carmen. Presencia y transparencia: la mujer en la historia de México, Editorial El colegio de México. México 1992. Pág. 16.

Es importante resaltar que en esa época poco o ningún caso se le hizo a la mujer de clase media y baja, quienes realizaban servicio domestico, atendían negocios o se dedicaban a los comercios pequeños. “Los escritores de aquellos tiempos por ejemplo olvidaron que en las rancherías la mujer no se rindió ante el trabajo de la casa y el campo y sobre las campesinas recaía el aspecto económico, agrícola y artesanal”.⁵

Como podemos percatarnos el rol de la mujer en esta época no varia, da lo mismo si es noble o de clase baja, la labor doméstica se generalizó y no se considera empleo sino obligación, y si la mujer desempeñaba una labor, era muy diversa a la del hombre, ésta no se valoraba como trabajo, sino como complemento de la labor del esposo.

1.6 LA NUEVA ESPAÑA Y LA PROTECCIÓN A LA MUJER.

El descubrimiento de América origina, desde mi concepción, que la mujer indígena fuera sólo un objeto en manos de los conquistadores, puesto que si con anterioridad el trabajo de la mujer no fue reconocido, con la llegada de los mismos fue mucho peor, ya que mientras que los pueblos de una forma u otra respetaba a sus mujeres, los españoles lo omitieron lastimando la sensibilidad de la mujer y degradándola al rol de mera sirvienta.

No obstante, existen autores que expresan que la aparición de las leyes de Indias daban protección a la mujer y constituyen un avance para la época ya que castigaban a quienes sometían a mujeres y niños y también prohibía que las mujeres estuvieran en cautiverio, y un paso importante fue que las futuras madres tenían prohibido realizar trabajos pesados en las minas. Sin embargo, estas leyes fueron poco aplicadas ya que de cualquier forma se

⁵ Ramos Escandon Carmen. Ob. Cit. Pág. 19

degradaba a la mujer y se relegaba al trabajo arduo y sin reconocimiento alguno.

1.7 INDEPENDENCIA.

Recordemos que la esclavitud agobió a nuestra nación durante casi tres siglos de dominación española. Cortés, por ejemplo, arraigó la idea de cambiar indígenas por mercancía o ganado, considero nefasta esta idea pero fue llevada comúnmente a la práctica.

La esclavitud lastimó a todos en general, sometió a la población pero especialmente a las mujeres y niños. La población cansada de tanto abuso inició la conspiración en la ciudad de Querétaro contra el gobierno español. Cabe recordar que para no ser descubiertos disfrazaban sus reuniones bajo la labor de una academia literaria, en la que se creaba poesía y obras de literatura.

“Los conspiradores nombraron a Miguel Hidalgo y Costilla jefe del Movimiento Insurgente el 16 de septiembre de 1810, se descubrió la conspiración y Miguel Hidalgo llama a los indígenas al atrio de la iglesia en donde exhortó a la liberación de la nación de los españoles. Se organizan saliendo armados, Hidalgo tomó de la iglesia la pintura de la virgen de Guadalupe que fue su estandarte, así el grupo de insurgentes se dirigió a Guanajuato, que era una de las ciudades mas ricas e importantes para el Virreinato, los mineros de Guanajuato repelieron el ataque pero las fuerzas insurgentes fueron mayores, lograron tomar el Castillo de Granaditas, siendo éste uno de los primeros triunfos para la realización de la independencia. Hidalgo forma un gobierno provisional y redacta manifiestos que abolían la esclavitud y el tributo, promulgó el reparto de tierras a los

indígenas desposeídos. También se creó un periódico que se convirtió en vocero de las ideas independentistas. En esta lucha por la independencia participaron activamente mujeres como Josefa Ortiz de Domínguez, pero hubo muchas otras a las que no se menciona en la historia pero estuvieron presentes en la lucha por la independencia”.⁶

Fue en esta etapa que surgieron leyes en las cuales no se tomaron en cuenta derechos fundamentales para la mujer, mismos que detallaré posteriormente.

1.8 LA REVOLUCIÓN MEXICANA Y SU IMPACTO EN LA CONDICIÓN DE LA MUJER.

Una de las etapas de mayor trascendencia en nuestra historia es sin duda alguna la Revolución Mexicana. El siglo XX se caracterizaba en México por estar gobernado por un militar por todos conocido, el general Porfirio Díaz Morí, quien a pesar de inconformarse contra Benito Juárez por reelegirse, una vez que llega al poder no lo deja, salvo una ocasión en 1880 que pone en posesión del cargo a Manuel Gonzáles, y se reintegra en 1884 comenzando de esta forma un régimen autoritario que expropia tierras, denigra al campesino y bajo el respaldo de diversas reformas a la ley, mantiene el poder hasta 1911.

“Con el apoyo de la burocracia, los terratenientes y de las compañías extranjeras mantiene la sumisión de las clases populares, es decir de los obreros y campesinos, si esto pasaba con los hombres trabajadores vemos nuevamente que la mujer sigue en segundo término y sus derechos menos se reconocían. Por estas pésimas condiciones surgen pensadores liberales,

⁶ www.inmujeres.gob.mx/principal/index.html

quienes oprimidos por la falta de libertad de expresión desarrollan clandestinamente ideas revolucionarias que germinaron en todo el país con la convicción de que solo la lucha armada era el método por medio del cual se derrocaría la dictadura del Porfiriato y se acabaría con la injusticia social”.⁷

Es importante mencionar que de esta lucha surge la Constitución de 1917 en la cual los derechos de hombres y mujeres son reconocidos en mayor manera, y para la mujer es esta una de las etapas de mayor trascendencia puesto que se le reconocen derechos a los cuales no pudo acceder en otros tiempos.

1.9 LA CONSTITUCIÓN DE 1824

Es importante destacar que “Constitución es la ley fundamental de un estado que define el régimen básico de los derechos y libertades de los ciudadanos y los poderes e instituciones de la organización política.”⁸

“México ha tenido diversas constituciones a lo largo de la historia mismas que han sido de dos tipos:

- Centralistas: Establecen el poder en un órgano supremo que controla todas las decisiones políticas del país”.
- Federalistas: Que reconocen la soberanía de los Estados pero cuentan con mecanismos que se coordinan entre si para resolver los asuntos de la Republica”.⁹

⁷ Ramos Escandon Carmen. Ob. Cit. Pág. 150.

⁸ www.elcastellano.org/diccio.html

“La leyes fundamentales emanadas del Congreso Constituyente en México son:

- Acta Constitutiva de la Federación y la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1824.
- Las Siete Leyes Constitucionales, de 1835-1836.
- Bases Orgánicas de la República Mexicana, de 1843.
- Acta Constitutiva y de Reformas, de 1847.
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1857.
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917.

Antecedentes fundamentales para la elaboración de la primera Constitución Mexicana (1824) fueron la española de Cádiz de 1812, los “Sentimientos de la Nación”, de José Maria Morelos y Pavón, y el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana o Constitución de Apatzingán de 1814.

La Constitución de 1824 consagra entre otros aspectos, que la soberanía reside esencialmente en la Nación, la división de poderes en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, la religión católica oficial, y la libertad de expresión sin censura”¹⁰

Sin embargo considero que esta Constitución, como las disposiciones ya mencionadas anteriormente omitieron la problemática social, no protegían los derechos de la mujer, las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos, campesinas, obreros y obreras no mejoraron ni empeoraron.

⁹ Sayeg Helú Jorge. Introducción a la Historia Constitucional de México. IPN México 1996. Pág. 51.

¹⁰ [www.http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitución/historia.asp](http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitución/historia.asp)

1.10 LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

“Tras el movimiento revolucionario que encabezó Juan Álvarez y que concluyó con la firma del Plan de Ayutla, en el que se desconocía el gobierno de Santa Anna, se convocó a un Congreso Extraordinario, reunido en la Ciudad de México en febrero de 1856. Un año después el 5 de febrero de 1857, fue aprobada y jurada la nueva Constitución y entre sus preceptos resaltan el mantenimiento del federalismo, la abolición de la esclavitud, las libertades de trabajo, de expresión de ideas, de imprenta, de asociación, de petición y de comercio”¹¹

Por lo que respecta a mi tema de tesis en relación con este apartado, puedo manifestar que se les negaban a las mujeres, los derechos políticos de los que gozaban los hombres, esto por que a la mujer no se le consideraba apta para ejercerlos, aún cuando se pugnaba por la igualdad de los hombres.

Información sin duda importante, es que en 1876 tuvo lugar el 1er congreso obrero, al que se dieron cita artesanos de la república, en donde por primera vez se incluye a la mujer trabajadora.

En 1906 se forma el círculo de obreros quienes pugnaron por lograr que a la mujer se le dejara de igualar el salario con el de los menores, hecho que fue importante para la labor de la mujer.

¹¹ [www.http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitución/historia.asp](http://www.yucatan.com.mx/especiales/constitución/historia.asp)

1.10 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

1910 es sin duda alguna un año importante para las mujeres, mismo que se inicia con la Revolución Mexicana que se genera a causa de las condiciones sociales, económicas, y políticas que surgen por la permanencia en el poder de Porfirio Díaz por más de 30 años.

“La Revolución es el movimiento en el que justamente se promulga la Constitución que rige en México hasta la fecha. Venustiano Carranza en su carácter de primer jefe del ejército constitucionalista, encargado del poder Ejecutivo, convocó en Diciembre de 1916 al congreso para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857. El documento sufrió numerosas modificaciones y adiciones para adecuarse a la realidad social del país. Así se promulgó el 5 de febrero de 1917 la carta magna vigente, en el teatro de la república de la ciudad de Querétaro, que conjuntó los ideales revolucionarios del pueblo mexicano y que por su contenido ha sido definida como la Primera Constitución Social del siglo XX en el mundo”.¹²

Esta nueva Constitución incluye una gran parte de los ordenamientos de la de 1857, especialmente lo referente a los derechos humanos ya con la denominación actualmente conocida de, garantías individuales.

Por lo que respecta a mi tema de tesis, esta Constitución es vital pues establece los artículos 3,27 y 123, creándose de esta forma la nueva rama del Derecho Social. Por lo que ha esta constitución también se le conoce como **LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL 5 DE FEBRERO DE 1917.**

¹² Delgado Moya Rubén. El derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. 1977. Pág.59

Se destaca el artículo 123 mismo que establece que el Estado debe tutelar a los trabajadores, que deben ser protegidos a fin de evitar el maltrato imperante por siglos y en un hecho por demás trascendente, se eleva a rango constitucional el Derecho del Trabajo.

Cabe destacar que para las mujeres esta Constitución es trascendental puesto que protege entre otros aspectos:

- ❖ La maternidad y los derechos que se derivan de la misma.
- ❖ Prohíbe las labores insalubres o peligrosas para la mujer.
- ❖ El trabajo nocturno industrial.
- ❖ Se establece el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, sin ningún tipo de discriminación por sexo o nacionalidad.

En México se puede manifestar que fue en los años 50's cuando la mujer comienza a inconformarse y tiene mayor presencia y participación en la sociedad. Los medios masivos de comunicación, por citar sólo algunos ejemplos, fueron el medio ideal para que las mujeres se manifestaran en las opiniones de escritoras como lo fue Mateana Murgia, reconocida directora de la revista El álbum de la Mujer, quien se atrevió a decir públicamente sus ideas.

En estos años la prioridad de la mujer fue hacer conciencia social de que también tenían derechos ya que consideraban que este hecho les permitiría tener mejores condiciones de empleo y mayor libertad para elegir en diferentes aspectos de su vida, como por ejemplo el trabajo o la profesión que deseaban desempeñar.

Por otra parte cabe destacar que “En los años 80’s las mujeres comenzaron a ganar espacio en las candidaturas y puestos de representación pública”.¹³

Este breve análisis histórico nos da la pauta para determinar que la mujer a través de las diferentes etapas de la historia ha sido objeto de diversas privaciones en lo que respecta a sus derechos laborales, dado que no se le consideraba como elemento de la actividad productiva, sino como un complemento del trabajo del hombre. A su vez se establece que los derechos que protegen a la mujer actual han sido resultado de una lucha tenaz de la misma en busca de una mejoría en su condición de mujer trabajadora y aunque se resalta que de una forma u otra las legislaciones han tratado de proteger a las trabajadoras aún queda mucho por hacer a manos de quienes ostentan el poder.

¹³ www.edomex.gob.mx/archivo_20_general/reportaje.mujeres

CAPÍTULO SEGUNDO

“PRINCIPALES DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL CAMPO LABORAL”

2.1. En este capítulo analizaremos los derechos de las mujeres en el aspecto laboral y comenzaremos por definir el concepto de mujer y por consiguiente, el de mujer trabajadora,

DEFINICIÓN DEL VOCABLO MUJER. Según el diccionario de la Real Academia, el termino “Mujer” se refiere a la persona del sexo femenino, quien ha llegado a la edad de la pubertad. Guillermo Cabanellas por su parte menciona el concepto que Ulpiano realizó acerca de la misma “...mujer solo lo es la que se encuentra en edad de cohabitar con el hombre; es decir, la púber sea soltera, casada o viuda”¹

Por otra parte O` Nelly Falcón Lidia, establece “El termino mujer, se refiere a todo ser humano que pertecene al sexo femenino, sea cual sea su edad, nacionalidad, o religión.”²

De esta forma puedo establecer que el término Mujer, se refiere a todo ser humano que pertenece al sexo femenino, sean cual sean sus características determinadas.

Partiendo por tanto de este concepto de mujer, puedo manifestar que la mujer trabajadora es aquella persona del sexo femenino quien lleva a cabo labores materiales y / o intelectuales, subordinada a un patrón y a cambio de una retribución.

¹ Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV Editorial. Heliasta. Argentina 1989. Pág. 479.

² Falcón O` Nelly Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Editorial. Montecorvo. 1998. Pág. 70

En el capítulo primero analizamos que la participación de la mujer en el campo laboral no se valoró como tal hasta hace poco tiempo, ha sido parte del desarrollo desde el comienzo de la humanidad sin embargo, desde mi punto de vista considero que esto no ha sido reconocido como tal.

Según estadísticas del INEGI, el sexo femenino vive cotidianamente la condición de ser mujer y jefa del hogar además de señalar aspectos como:

- Dos de cada 10 hogares mexicanos están encabezados por una mujer.
- Se ha aumentado en gran medida el número y la proporción de hogares encabezados por mujeres; en estos, la mujer es la única que contribuye con los ingresos del hogar, se debilita el modelo esposo-padre-proveedor, y se fortalece el de esposa-madre-trabajadora-ama de casa.

“Las estadísticas reflejan que las mujeres ya no permiten, como en el pasado la resistencia de los varones o de sus cónyuges a participar en actividades económicas. Sin embargo su participación en estas se traduce en una doble jornada de trabajo”.³

Considero que la población femenina en nuestro país genera un impacto considerable en la economía nacional. En diversos ámbitos se ha adquirido una presencia significativa en lo laboral, pero esta participación es precaria en percepción de ingresos y condiciones laborales.

2.2 DERECHOS DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL.

³ www.eclac.org/mujer.mx

DEFINICION: “Los derechos de la mujer trabajadora son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer y el producto del mismo”.⁴

Fundamento Constitucional.

Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Este artículo determina nuestra garantía de igualdad jurídica. De esta forma se garantiza que todos los individuos que nos encontramos en territorio mexicano gozamos plenamente de nuestros derechos, las garantías individuales nos protegen y una de estas protecciones es nuestro derecho al trabajo.

⁴ Kurczyn Villalobos Patricia. Derechos de las mujeres trabajadoras. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición. Editorial UNAM. México 2001. Pág. 3

Artículo 4.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta constitución.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos. El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

Este artículo contiene la garantía de igualdad de género ante la ley. Nos otorga la igualdad de derechos civiles y sociales, y establece que no existe diferencia jurídica en razón de sexo.

Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán

obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Se trata de un artículo importante ya que consigna el derecho al trabajo, y la libertad de elección del mismo siempre que este sea lícito. Señala los casos en los que se puede privar a una persona de realizar un determinado trabajo y que todo esto puede hacerse solo mediante una orden de autoridad competente. Asimismo determina que todo trabajo debe ser remunerado y el trabajador debe estar de acuerdo con dicho pago.

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.

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

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

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

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 por 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;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas;

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un cien por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción,

situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

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 medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán

a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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 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;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo,

de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados;

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas industriales y servicios:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de

hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22.- Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e

higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Este artículo en su apartado A nos establece los derechos laborales de los que gozan los trabajadores y las trabajadoras. Es la garantía social de mayor trascendencia de nuestra Ley Suprema, en el mismo se obliga al Estado a crear empleos para los integrantes del País, otorgándonos a los ciudadanos el derecho de acceder a un trabajo útil y digno, también especifica las garantías laborales mínimas que deben de respetar los patrones, y uno de los derechos más relevantes es la protección de la maternidad. Es de esta manera que la Constitución Política Mexicana es la fuente de donde emanan los derechos de las mujeres en el campo laboral.

2.3 LA IGUALDAD COMO DERECHO ESENCIAL DE LA MUJER.

Considero que los derechos de la mujer trabajadora son diversos e importantes, sin embargo desde mi punto de vista los que se refieren a la igualdad son vitales y por lo tanto los enumero a continuación:

La igualdad encuentra su fundamento constitucional en el artículo 4º Constitucional.

Concepto: “Conformidad de algo con otra cosa de su naturaleza, forma calidad o cantidad. Ante la Ley: principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidades para los mismos derechos”.⁵

⁵ Biblioteca de Consulta Microsoft. Encarta 2006. Microsoft Corporation.

“La Ley reconoce y garantiza por igual a los individuos el ejercicio de nuestras facultades y el cumplimiento de las obligaciones sin que tenga que ver el sexo, edad, estado civil, raza o condición social, etc.”.⁶

“La Norma Constitucional busca proteger en especial a los grupos vulnerables. Vulnerable significa ser fácil de explotar, de discriminar o de lastimar de cualquier forma, son vulnerables quienes se encuentran en condiciones muy bajas, las personas mayores de edad, discapacitados, las niñas y los niños; así como las mujeres en ciertas condiciones”⁷

- **IGUALDAD DE TRATO.**

Igualdad de trato significa “Que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, raza, condición civil etc.”.⁸

Desde mi punto de vista la igualdad de trato se refiere al respeto a la dignidad de la mujer, considero que dignidad significa que toda persona por el simple hecho de serlo tiene derechos de los cuales no podría ser despojado, y que no se deben por tanto vulnerar. Quiere decir respetar la jornada de trabajo, el salario, etc. en las mismas condiciones que el hombre, aunque cabe destacar que la única diferencia de trato que se le da a la mujer es la que se le otorga durante la gestación.

- **IGUALDAD DE PAGO.**

⁶ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 8

⁷ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 11

⁸ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 32

La misma es sinónimo de igual remuneración, genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a trabajadores y trabajadoras, que desempeñen trabajos similares bajo las mismas condiciones.

Su fundamento Constitucional se encuentra en el artículo 123 apartado A fracción VII, misma que determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad. Lo es también el Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción XI que establece que no son validas las disposiciones que estipulen salario inferior que el que se pagara a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento y en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consecuencia de edad, sexo o nacionalidad.

De igual forma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo determina que a trabajo igual desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Son principios importantes desde mi punto de vista porque la Ley establece el derecho a la igualdad de pago y conmina a los patronos a que no pueden pagar salarios inferiores a los establecidos por la ley a las mujeres por su condición femenina o por su responsabilidad familiar.

- **IGUALDAD DE GÉNERO.**

Empezaré por definir la palabra genero: “Procede del latín genus, que significa clase, o tipo. Se distinguen dos tipos de géneros: el masculino y el femenino”.⁹

⁹ Biblioteca de Consulta Microsoft. Encarta 2006. Microsoft Corporation.

“Ser iguales no es ser idénticos. El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, que no son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que la mujer procrea y el hombre no. Por tanto sexo no es lo mismo que género, ya que se trata de conceptos diametralmente distintos. El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres que dependen del lugar y la época. Esas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales etc., varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influye en ello”.¹⁰

La Ley por tanto no distingue entre sexo y género, pero es un hecho que tampoco los define. Puesto que el artículo 4º Constitucional otorga igualdad jurídica, entendiendo por esta la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivos de sexo o género de la persona.

- **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.**

La protección a la maternidad es un aspecto especial que se regula en relación con la mujer que labora, contemplado en el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo mismo que regula el trabajo de las mujeres, que por su función como lo dice Patricia Kurczyn Villalobos debería llamarse **“Protección a la maternidad”** y que origina la investigación de este trabajo de tesis cuya propuesta de Derogación manifestaré en el Capítulo destinado para ello. Se debe tener en cuenta que la maternidad es un hecho jurídico relacionado con la reproducción del ser humano a raíz de la cual se generan derechos y obligaciones. La legislación laboral como ya se mencionó regula este aspecto.

¹⁰ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 10.

“La gravidez se inicia con la fecundidad y termina con el nacimiento del niño o niña, en medicina se conoce como parto, o también se le denomina alumbramiento. Procrear en términos del artículo 4º constitucional es un derecho para hombres y mujeres ya que manifiesta que toda persona tiene derecho a decidir de manera libre responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos. Toda persona tiene derecho a la protección de su salud, en función de estos derechos el artículo 123 constitucional, apartado A protege la maternidad de las trabajadoras”.¹¹

En esta materia las leyes aplicables que regulan la maternidad son la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Esta protección contempla los periodos de gestación, embarazo, parto, puerperio, y lactancia.

“Los derechos laborales de las mujeres vigilan la igualdad, pero es indiscutible que uno de los campos más complicados es el embarazo, es importante que las mujeres conozcan que tienen derecho a ser tratadas con respeto y no ser objeto de menosprecios y abusos por una condición natural, que forma parte de los seres humanos, los derechos que tienen las mujeres embarazadas son:

- Si está embarazada, no se le pueden obligar a realizar trabajos pesados, que pongan en peligro su salud y la del hijo que espera; tampoco se le obligará a estar presente cuando fumiguen o hayan fumigado, ni cuando apliquen agroquímicos.
- Tiene derecho a descansar seis semanas antes y seis después de que nazca el bebé; en este período recibirá el pago completo del salario y conservará su empleo. En caso de ser necesario este

¹¹ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 49

descanso puede prorrogarse hasta por 60 días percibiendo el salario integro.

- Durante el tiempo en que amamante al recién nacido, tiene derecho a descansar media hora, dos veces al día.
- Ser protegidas durante sus embarazos y en el ejercicio de su maternidad.
- Ser atendidas por el personal de salud, en caso de enfermedad, de embarazo o de parto, con respeto y cuidado y de acuerdo con sus necesidades.
- Ser consultadas sobre si desean que se les aplique algún método anticonceptivo y ser respetadas cualquiera que sea su decisión al respecto.
- Exigir que sus derechos laborales no queden condicionados por la renuncia a la maternidad; es decir, que no se les niegue un trabajo que soliciten, ni se les despida de uno que tienen, porque están embarazadas.
- Recibir las prestaciones que otorguen a las madres las normas específicas y los contratos colectivos de trabajo.”¹²

La mujer posee derechos que se producen antes, durante y después del embarazo.

Y desde mi punto de vista los más relevantes son:

ANTES DEL EMBARAZO:

¹² www.ine.org.mx

- La mujer tiene derecho a ser informada sobre los métodos anticonceptivos, y tiene además la libertad de decidir de manera responsable sobre el número de hijos que desea procrear.

DURANTE EL EMBARAZO:

- Contar con asistencia médica, proporcionada a través de especialistas, medicinas y hospitalización en caso necesario.
- No debe realizar labores insalubres o peligrosas ni trabajo nocturno industrial.
- No debe desempeñar horas extraordinarias.
- De acuerdo con la fracción I artículo 170 de la LFT no debe realizar :

A.- Trabajos que exijan esfuerzos considerables, y levantar grandes pesos.

B.- Actividades que produzcan temblores o balanceos fuertes (trepidación).

C.- Funciones que las hagan permanecer paradas por mucho tiempo.

D.- Trabajos que alteren su estado psíquico o nervioso, como el trabajo de vigilancia o que requiera de constante tensión.

DESPUÉS DEL EMBARAZO:

- 🌈 Debe disfrutar del descanso postnatal por lo menos durante seis semanas después del parto.
- 🌈 Conservar su puesto de trabajo hasta por un año después de la fecha del parto sin goce del sueldo.

- ✦ Durante el tiempo en que amamante al recién nacido, tiene derecho a descansar media hora, dos veces al día.
- ✦ Durante el tiempo en que alimente a su hijo o hija no debe realizar labores insalubres cuando se exponga a sustancias químicas que puedan afectar su salud o la del menor.

De acuerdo con la Ley del Seguro Social, se reconocerá el estado de maternidad a partir del día en el que el médico de la institución certifique el embarazo. En caso de que la trabajadora no éste asegurada, el patrón debe admitir el certificado médico que la trabajadora presente. Y ya que menciono dicha Ley también hay que expresar que la misma en su artículo 94 menciona:

Artículo 94. En caso de maternidad, el instituto otorgara a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I.-Asistencia obstétrica;

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

III.- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

“Ahora bien, **¿Qué es la asistencia médica?** En términos del artículo 28 del reglamento de los Servicios Médicos del IMSS, son las acciones medicas o quirúrgicas que se proporcionan a las mujeres desde el momento en que se certifica su estado de embarazo, así como durante su evolución,

el parto y el puerperio”. El puerperio por otra parte es el tiempo inmediato posterior al parto”.¹³

Otro derecho derivado de la maternidad es el que se consigna en el artículo 127-IV de la Ley Federal del Trabajo el cual manifiesta que durante los periodos pre y postnatales las trabajadoras serán consideradas en servicio activo.

Por otra parte hay que destacar que la trabajadora es protegida también mediante el seguro de maternidad. Sin embargo para que este seguro pueda otorgarse la misma debe cubrir por lo menos treinta cotizaciones semanales en un periodo de doce meses antes de la fecha en que inicie el periodo de descanso prenatal. “Cuando la mujer no ha cubierto las treinta cotizaciones no tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y le corresponde al patrón pagar el salario integro, esta es la razón por la cual los patronos tratan de evitar la contratación de mujeres embarazadas y les solicitan los famosos certificados de ingravidez. Con frecuencia hay problemas por discriminación a las mujeres con motivo del embarazo ya que los patronos defienden su derecho de contratarlas basando sus argumentos en la libertad que tienen para contratar, y se defienden al decir que no tienen obligación con las trabajadoras solicitantes puesto que aún no establecen una relación de trabajo con ellas ya que no son sus trabajadoras”.¹⁴

Considero que es válido su derecho a seleccionar a sus trabajadoras de acuerdo con sus necesidades, pero la maternidad no siempre es un obstáculo a no ser que se trate de un trabajo que amerite un gran esfuerzo.

¹³ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 63.

¹⁴ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 61

De esta forma concluyo el segundo capítulo de mi trabajo de tesis, en el cual como se pudo apreciar quedaron establecidos los derechos laborales que protegen a la mujer, mismos que son de vital importancia para la misma. Motivo por el cual doy paso al desarrollo del capítulo tres que tiene como fin destacar las principales problemáticas a las que se enfrenta la mujer actual en el campo laboral, mismas que se reflejan en el mundo fáctico de manera alarmante mediante múltiples trabajos estadísticos que institutos reconocidos como el INEGI o la OIT elaboran y que me dan la pauta para señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo debe derogarse en el título y artículo ya citado.

CAPÍTULO 3

“PROBLEMÁTICAS DE LA MUJER ACTUAL”

3.1 PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA MUJER.

Las transformaciones surgidas a través del tiempo en el aspecto económico y social, generaron una gran oferta y demanda de la mano de obra femenina. Por otra parte la migración de un mayor número de mujeres del campo a la ciudad ha traído como consecuencia que la mujer realice actividades económicas diversas a las convencionales.

“En México la población femenina es predominante, según el último censo general de población y vivienda (2000) llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), del total de habitantes del país el 51.2 % pertenece a la población femenil y el 48.8% a la masculina. En nuestra entidad de un total de 1.658,210 habitantes; 818,205 (49.3%) son hombres y 840,005 (50.7%) son mujeres”¹

Por otra parte cabe destacar que “Casi 15 millones de mujeres conforman la población económicamente activa equivalente al 40% de los 43.6 millones de personas que trabajan en el país”²

En los 80’s por ejemplo los indicadores mostraban que la población femenina económicamente activa se había duplicado a partir de 1950, hecho por el cual las mujeres representaban una cuarta parte de la población que contribuye al desarrollo nacional y un aproximado de dos quintas partes de la mano de obra agrícola, y desde mi punto de vista es

¹ (INEGI). Instituto Nacional de Estadística, Geografía, e Informática. La Mujer Mexicana. Un balance estadístico al final del siglo XX. México. 1995.

² Encuesta Nacional de Empleo 2004.

muy importante señalar que a nivel mundial las mujeres constituyen mas del 40% de la fuerza productiva.

La realidad social muestra que pese a la participación de la mujer en la actividad económica, esta no ha sido suficiente para lograr una mejoría en la situación social y eliminar la discriminación de la que por lo general es objeto. El crecimiento de la población económicamente activa, no tiene espacios adecuados en el mercado laboral y en ocasiones cuando se encuentran, las mujeres tienen que enfrentar el no cumplimiento de las leyes laborales, un nulo o poco acceso a mejores empleos, doble jornada, un ingreso mas bajo que los hombres, etc. y a todo esto hay que agregar el doble rol productivo y reproductivo de la mujer.

“Se calcula que del total de Jefes de Familia económicamente activas, el 94% además de trabajar en un empleo formal, realiza quehaceres domésticos. En cambio 36% de cada 100 Jefes de Familia económicamente activas realizan este tipo de actividades”³

Cabe señalar que en el caso de las mujeres con mejor remuneración la cantidad de puestos de dirección ocupadas por las mismas no sobrepasa el 20 % ya que entre mas alto es el puesto de trabajo, mas evidente es la ausencia de la participación de la mujer.

“Las estadísticas indican que la incorporación de la mujer a la actividad económica tiene un crecimiento importante y sostenido en el ultimo cuarto de siglo, pasando de una participación del 17 % en 1970 a poco más de 33 % en 1999. La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo ha

³ (INEGI). Instituto Nacional de Estadística, Geografía, e Informática. Encuesta Nacional sobre Trabajo, Aportaciones y uso del tiempo. México. 2002.

incrementado la importancia de los ingresos femeninos en los hogares mexicanos, en una importante proporción de familias, estos ingresos son indispensables. Los datos disponibles indican que en uno de cada tres hogares las mujeres constituyen el ingreso monetario familiar, en una de cada cinco el ingreso principal proviene de la mujer. En conclusión en la actualidad existen 4 millones 700 mil hogares sostenidos económicamente por mujeres, cifra que crecerá a 7 millones 223 mil para el año 2010 y a 10 millones 220 mil para el año 2020⁴

Desde mi punto de vista estas cifras demuestran que esta creencia de que el trabajo de la mujer es sólo un complemento del trabajo del hombre es equivocada, puesto que se demuestra que millones de familias mexicanas son sostenidas hoy gracias a las mujeres quienes aportan un ingreso importante.

Es importante señalar que:

“La incorporación al trabajo de millones de mujeres sigue siendo un hecho consolidado.

- En 1970 la tasa de participación femenina era de 17.6 % y en 1999 ascendió a 35.9%.
- Para el 2020 habrá 23.1 millones de mujeres pertenecientes a la población económicamente activa, lo que implica la creación de al menos 480 mil empleos.

⁴ Méndez Carniado Patricia. La captación de hogares y familias en encuestas de hogares. Trabajo elaborado para el Instituto Nacional de Estadística, geografía e Informática. (INEGI). México. 1998.

- Actualmente 11.6 millones de hogares mexicanos reciben contribuciones económicas de uno o más integrantes del sexo femenino. De los cuales en 5.6 millones la mujer es la única contribuyente o principal de ingresos.
- Las mujeres viven cotidianamente la condición social de ser mujeres y jefas del hogar, en algunos casos genera el conflicto de obtener ingresos y atender el hogar, hecho que condiciona el acceso al mercado de trabajo.
- En la actualidad dos de cada diez hogares mexicanos están encabezados por una mujer, la jefatura femenina es mayor por ausencia del cónyuge ya sea por viudez 40% o divorcio 28%. Además se incrementa con la edad, entre los 15 y 25 años es poco significativa, pero a partir de los 55 años la jefatura femenina se incrementa en un 93.8 %⁵

Sin embargo considero que pese a los cambios generados aún persisten desigualdades y discriminación hacia la mujer, misma que conlleva a que la mujer atraviese una situación más difícil, ya que además de su actividad laboral debe hacerse cargo del hogar y sostenerlo con todas las implicaciones que esto conlleva.

De esta forma procederé a detallar las problemáticas más usuales que enfrenta la mujer en el campo laboral, mismas que le impiden integrarse de manera óptima al mercado de trabajo.

3.2 DISCRIMINACIÓN.

⁵ Méndez Carniado Patricia. Ob. Cit .

“Discriminación (Derecho). Del latín Discriminare que significa separar, alterar o modificar. Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideología, entre otros”⁶

“Discriminar: Modificar o alterar la igualdad entre personas, cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo, se considera discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades; de oportunidades, de trato o de pago”⁷

Considero que la discriminación es el problema fundamental al que se enfrenta la mujer en el aspecto laboral. Dicha discriminación hacia la misma es un problema que se refleja a nivel fáctico y que analizaremos con posterioridad.

Recientemente la participación femenina en el mercado de trabajo ha aumentado, pero todavía sigue siendo menor en comparación con la masculina. Según Estadísticas del INEGI, en la Encuesta Nacional de Empleo 2004, al comparar la participación económica femenina con la masculina en cada una de las actas económicas las diferencias son considerables. Es importante señalar lo que se enuncia a continuación:

⁶ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 42.

⁷ Biblioteca de consulta Microsoft. Encarta 2004. Microsoft Corporation.

- ✓ En la industria de la construcción encontramos la diferencia más grande, con 97.4 % de hombres y únicamente 2.6 de mujeres ocupadas.
- ✓ La rama de comunicaciones y transportes reporta la segunda diferencia más alta con nueve de cada diez hombres ocupados y una sola mujer.
- ✓ En la actividad agropecuaria el porcentaje de hombres es de 86.4 % y el de mujeres es de 13.6 %
- ✓ En la administración pública y la defensa, tres de cada 10 ocupados son mujeres, en cambio en el comercio y servicios la participación de los hombres y las mujeres es menos desigual ya que en los servicios 50.9 % son hombres y 49.1 % son mujeres, y en el comercio los porcentajes son de 52.9 % y 47.1% respectivamente.

Por otra parte según datos obtenidos por medio de la encuesta ya señalada indican:

- ❖ Las maestras y afines, las funcionarios públicas, profesionistas y algunas comerciantes, ganan entre 2.1% y 40% menos que los hombres. Una clara discriminación corresponde a la labor de las supervisoras industriales ocupación típicamente masculina en la que el ingreso de la mujer es menor al de los hombres en un 40%.
- ❖ La discriminación salarial da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo en el que ambos laboran bajo las mismas circunstancias de labor y

horas, en promedio el sueldo o salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial.

Desde mi punto de vista existen algunas formas de discriminación que afectan de manera considerable a la actividad laboral de la mujer misma que enlisto a continuación.

3.3 DISCRIMINACIÓN POR SEXO.

El hombre y la mujer han desempeñado a lo largo de la historia actividades que permiten satisfacer sus necesidades básicas, atravesando de esta forma por diversas etapas. Con anterioridad al Capitalismo la división del trabajo entre sexos satisfizo las necesidades del hogar, hombres y mujeres se integraban de manera armónica en la realización de tareas, y la labor de la mujer se consideraba necesaria.

A partir del Capitalismo se modifica este estilo de vida y se separa la producción del consumo por una parte y la reproducción por la otra y con esto la elaboración de bienes que realizaba la mujer es sustituida por la producción a gran escala en fábricas, empleando en forma mayor a la mano de obra masculina. Fue de esta forma como el hombre somete su fuerza de trabajo al sector socializado y las mujeres realizan tareas que tiene que ver con el hogar y la reproducción. Aunque cabe mencionar que no toda la producción es llevada a cabo por el hombre, ya que se reservan algunas actividades que para la industria se caracterizan por exigir cierto cuidado y minuciosidad que se considera no podría realizar un hombre y se reservan para la mujer.

De esta forma se asignan roles diversos al hombre y la mujer, ya que a ellas desde que nacen desempeñan el trabajo del hogar (no remunerado) y cuando esta participa en actividades productivas y percibe un ingreso se le restringe a ocupar actividades propias de su sexo, esto según alguna parte de la sociedad. Dicha situación ha generado que en México la mujer se enfrente a:

- Existencia de una diferencia de mercados de trabajo por sexo o edad.
- El acceso al empleo esta determinado por aspectos como Estado civil, horarios de trabajo, etc. Originando que la actividad de la mujer se concentre en edades tempranas y disminuyendo conforme la edad de la misma aumenta, para incorporarse de nuevo en edades avanzadas.

“En nuestro Derecho del Trabajo, se establece que todo trabajador, hombre o mujer gozará de sus garantías en cuando a trabajo se refiere, pero vemos que en el papel que la mujer ha desempeñado en el campo económico y las condiciones especiales de su trabajo, siempre se ha considerado como un ser débil, desigual al hombre y únicamente se le han apreciado funciones reproductivas, se le atribuye abnegación por el aspecto de la maternidad y esto ha originado sentimientos de compasión, a la que hay que proteger a toda costa y ha sido mal visto encontrarla en el desempeño de lo que considera actividades propias del hombre”⁸

3.4 DISCRIMINACIÓN POR EDAD.

⁸ www.eclac.org/mujer.mx

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo no define hasta que edad puede ser empleada una persona, de lo cual se desprende que no existe algún impedimento para contratar gente mayor. En la práctica es común que quienes rebasan los 45 o 50 años o menos, ya no son contratados, puesto que se considera que la gente mayor genera gastos extraordinarios ocasionados por su condición.

Esta forma de discriminación es palpable en los anuncios que ofrecen empleos, en los que uno de los requisitos generalmente condiciona la edad. Los patrones buscan gente joven y es importante señalar que no sólo las mujeres enfrentan este problema sino que también los hombres sufren por esto. El patrón puede negar el empleo argumentando su libertad para contratar y no existe en la Ley Federal del Trabajo alguna disposición que de protección a las personas que a consecuencia de su edad carecen de oportunidad al pleno empleo.

3.5 DISCRIMINACIÓN POR ESTADO CIVIL.

La realidad social refleja que el Estado Civil de la mujer influye al momento de buscar un empleo, es decir si la solicitante es casada, divorciada o mujer soltera. La mujer casada puede implicar un gasto extra para el patrón generado por el cuidado de los hijos, su educación, etc.

En ocasiones existen patrones que aprovechan esta situación para otorgarle a las mismas prestaciones inferiores, y la trabajadora se conforma pues teme enfrentarse al despido.

El estado Civil de las personas es parte de los requisitos que piden algunos patrones para emplear a la mujer, mismos que se observan al momento de

ofertar el trabajo y en algunos se indica la condición de ser soltera o sin hijos.

3.6 DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE GRAVIDEZ.

Es una forma de discriminación que surge cuando la mujer se encuentra embarazada, ya que los empleadores no contratan a las mujeres en esta condición. Y si las mismas les prestan un servicio por lo general son despedidas.

“En algunas ocasiones a la mujer trabajadora se le limita, restringe y priva de los derechos laborales a causa de la maternidad, se piensa que una mujer en este estado requiere de mayor cuidado siendo que es en esta etapa cuando la trabajadora requiere más aún de su empleo para hacer frente a los gastos que se generan”⁹

Este tipo de discriminación comúnmente también se manifiesta cuando los empleadores exigen un certificado medico de ingravidez, o adquirir el compromiso de no embarazarse como condición para ser contratadas.

3.7 VIOLACIONES DE LEY.

Una vez analizadas estas formas de discriminación, considero importante mencionar que las mismas constituyen una violación a los derechos de los seres humanos, infringen las garantías individuales de las que goza toda persona.

⁹ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 41

“Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación, de esta forma la discriminación contra la mujer violenta los principios derivados de la Ley suprema y entorpecen el pleno desarrollo de la mujer para prestar su servicio al país y la humanidad”¹⁰

De esta manera la discriminación basada en edad, sexo, estado civil o estado de gravidez; entre otros aspectos violentan diversas disposiciones como son:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 1º, establece el derecho a las garantías individuales que otorga la Ley Suprema, mismas que no pueden restringirse o suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece. Por otra parte el artículo 4º que en su párrafo segundo determina el derecho a la igualdad que subsiste entre el hombre y la mujer.
- De la misma forma el artículo 5º que expresa que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y que al efecto se promoverá la creación de empleos conforme a la Ley.
- “La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 7º manifiesta que todos somos iguales ante la ley, y tenemos derecho a una igual protección contra la discriminación que infrinja esta declaración”.¹¹

¹⁰ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 44.

¹¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU. Diciembre 1948.

● La Ley Federal del Trabajo, como ya sabemos reglamenta al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Apartado A y de esta forma al incurrir en un acto de discriminación con independencia de las violaciones constitucionales que se generan, se violan también los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo en artículos como son los siguientes:

- Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
- Artículo 133. Fracción I. Queda prohibido a los patrones: 1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo.
- Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

3.8 ANÁLISIS PERSONAL SOBRE LA PRIMERA ENCUESTA NACIONAL PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO. SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL. (SEDESOL).

En la actualidad son diversos los organismos preocupados por la desigualdad y discriminación que impera en México, puesto que no obstante que se han conseguido notables avances sobre todo en lo que respecta a la labor de la mujer, en nuestro país es innegable que la población sufre de pobreza y falta de oportunidad en el empleo. Considero que los factores que influyen para que se desencadene este fenómeno son múltiples, sin embargo uno de los que se viven día con día y que lastiman a

la mujer trabajadora al igual que el resto de la población, es la discriminación.

Desde mi punto de vista este factor que sin duda alguna es uno de los causantes de que la mujer no pueda acceder a un progreso integral, ha sido poco analizado y aunque con anterioridad menciono que en la actualidad existen instituciones encargadas de analizar el tema en cuestión, es poca la difusión que se le da a las mismas y por consiguiente sus estudios son poco conocidos.

En mi búsqueda de información para la realización del presente trabajo de tesis, me encontré con encuestas publicadas vía Internet que versan sobre la desigualdad y discriminación que viven miles de mujeres cotidianamente. La OIT, INEGI, SEDESOL, Instituto Nacional de La Mujer, son sólo algunas de las organizaciones e instituciones que publican estudios que reflejan de manera detallada la realidad a la que se enfrentan las mujeres en diversos aspectos, pero en lo referente a mi tema de tesis, la gran discriminación que impera en materia laboral, y con la que de manera inevitable tenemos que lidiar día con día.

Fue de esta forma que al analizar dichos estudios, me encuentro con el hecho de que en el 2005 el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación y la Secretaría de Desarrollo Social, tuvieron a bien realizar la “Primer Encuesta sobre la Discriminación en México”¹², los resultados que se muestran son en muchos de los casos preocupantes, y enumero a continuación los mas notables.

¹² “Primer Encuesta sobre la Discriminación en México. Secretaría de Desarrollo Social / Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación. México. 2005.

- En primera instancia se establece que el mexicano promedio tiene una clara noción de lo que significa discriminar. Ya que comprenden que esta implica un trato diferente o negativo a las demás personas. (Ver anexo 1 Pág. Grafica 1.1). De lo cual considero importante que se tenga por lo menos entendida la existencia de la ya multicitada discriminación y su efecto negativo.
- Ante el hecho de establecer quien se siente mas discriminado en México, encontramos que un 94.2% de las mujeres mexicanas se sienten de esta forma, por el simple motivo de su condición. (Ver grafica 1.2).
- En la actividad laboral, por su condición de mujer de un 60 %, 22.8% de las mismas se han sentido discriminadas. (Ver grafica 1.3) lo cual indica que la mujer actual esta sufriendo un trato diferente en su entorno.
- Un hecho preocupante es el de que las mujeres perciben que el principal derecho que no se les respeta es en relación al trabajo. (Ver grafica 1.4) y es principalmente cuando uno se cuestiona que factores determinan que la mujer considere como existente este problema.
- Según la encuesta ya mencionada en un primer orden el género masculino no le da a la mujer un trato discriminatorio; por citar un ejemplo de un 90%, 84% respeta la decisión de una mujer que elige ser madre soltera. (Ver grafica 1.5) lo cual considero notable, y en forma inusual de un 100% el 90% opina que el hecho de que se le niegue el trabajo a una mujer embarazada es una violación a sus derechos (ver grafica 1.7).

Pese a que en apariencia el hombre actual repudia estos actos de discriminación, al aplicar la encuesta la cultura que aún impera en nuestra población determina que:

- ✓ Uno de cada 5 mexicanos opina que es normal que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres; uno de cada 4 si le pediría un examen de embarazo a una mujer que le solicite empleo. (Ver grafica 1.8). De manera preocupante 40% de los hombres consideran que la mujer debe emplearse en tareas propias de su sexo y por si esto fuera poco, uno de cada tres hombres opina que es normal que la mujer gane menos en comparación con el género masculino. (Ver grafica 1.9). Por último 21% de los encuestados manifiestan que las mujeres tienen menos capacidad que los mismos para ejercer cargos importantes. Esto según la grafica 1.10.

¿Y ante tales opiniones qué es lo que piensan las mujeres? Cabe destacar que tienen muy bien definida su postura. Puesto que 9 de cada 10 mujeres opinan que en México si existe discriminación en su contra. (Ver gráfica 1.11).

- ❖ Es destacable que 4 de cada 10 mujeres manifiesta que la discriminación por su condición de mujer se traduce en negarle sus derechos, o recibir menos sueldo. (Ver grafica 1.12). lo cual resulta intolerable.
- ❖ En otro orden de ideas la grafica 1.13 señala una situación difícil que experimentan cotidianamente las mujeres, ya que ellas manifiestan

que los derechos que menos se les respetan son el tener un trabajo con pago justo, un trato igual ante la ley, la elección de un trabajo de su preferencia, etc. Hecho que nos lleva a pensar que urgen cambios radicales que más adelante expresare a fin de evitar que esta situación se siga repitiendo.

- ❖ La mujer mexicana percibe que en la actualidad son diversos los obstáculos a los que se enfrenta y que impiden su pleno desarrollo, uno de ellos es la falta de empleo para las mismas, y la escasa capacitación que les dificulta acceder a mejores niveles de vida. (Ver grafica 1.14).
- ❖ Para finalizar como si no fuera bastante ya todo lo que lastima y violenta la discriminación a la mujer, una de cada cinco mujeres opina que ellas mismas son las responsables de la discriminación que impera en nuestro País. (Ver grafica 1.17).

Es de esta forma como hemos podido analizar y conocer de manera fáctica como la mujer en el campo laboral ha sido y es discriminada, y ante tal hecho poco se ha llevado a cabo para evitarla. Hace falta que las instituciones implementen acciones a fin de lograr que la mujer pueda acceder al mercado laboral de forma igualitaria. Este es el pensamiento y sentir de la mujer traducido en gráficas e indicadores que determinan que algo urgente debe hacerse para así reducir la pobreza, y la falta de empleo a la que se someten miles y miles de mujeres en la actualidad y que detallaré en el capítulo destinado para tal efecto.

CAPÍTULO 4

“LA MUJER FRENTE A LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y OTRAS DISPOSICIONES”

4.1 LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LA MUJER.

Por lo que respecta a los Derechos Constitucionales de la Mujer, se puede mencionar que tal y como ha quedado establecido, históricamente la igualdad ha sido motivo de la lucha de los hombres quienes han trabajado por el pleno reconocimiento de sus derechos y libertades. Considero que este ha sido un proceso en el que las mujeres han pugnado por el trato igualitario y el respeto a la Norma Constitucional que le confiere a la misma igualdad jurídica.

En la actualidad son diversos los artículos constitucionales que buscan dar protección a la mujer, y aunque con anterioridad he hecho mención de los mismos, de manera breve los enumero a continuación por la enorme importancia que tienen en relación con la actividad laboral de la mujer:

Artículo 1.- Este artículo contiene nuestra garantía de igualdad jurídica. Garantiza que todos los individuos que nos encontramos en territorio mexicano gozaremos plenamente de nuestros derechos.

Artículo 4.- El artículo en comento consagra la garantía de igualdad de género ante la ley. Señala la igualdad de derechos civiles y sociales, y establece que no existe diferencia jurídica en razón de sexo.

El contenido del artículo 4º constitucional de 1917 estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1974, fecha de la publicación de la reforma en el Diario Oficial de la Federación. La reforma le dio al artículo su contenido actual, y se dio como resultando

de la aprobación de una iniciativa presentada ante la Cámara de Diputados por el Presidente de la República Luís Echeverría Álvarez el 18 de septiembre de 1974.

Hasta entonces, la materia del artículo 4º la constituían las facultades conocidas como libertad de trabajo, la protección de su producto y la regulación de las profesiones; todo lo cual se traslado como resultado de la reforma aquí aludida al artículo 5º constitucional.

En tal virtud, a partir del primero de Enero de 1975 entra en vigor un artículo nuevo en el texto de nuestra Carta Magna. Puede decirse fundadamente que este artículo 4º inaugura un nuevo rubro del Derecho constitucional ya que sus disposiciones abarcan dos aspectos no contemplados con anterioridad, y que son los siguientes:

- La igualdad jurídica entre el varón y la mujer.
- La protección de la familia.

Desde mi punto de vista el aspecto que más nos interesa, es el referente a la igualdad jurídica del varón y la mujer ya que repercute en los derechos laborales, ya que se apega a lo anhelado por años, en el sentido de que la mujer trabajadora no necesitaba que se le protegiera en forma limitativa sino de que se le colocara en un plano jurídico igualitario al del varón para poder tener las mismas oportunidades que ellos. Así se recoge oportunamente un postulado básico de los movimientos libertarios y sociales de México, facilita la participación plena de la mujer en tres ámbitos esenciales de la vida nacional.

- ❖ El proceso educativo,
- ❖ El mercado laboral.
- ❖ La realización de la vida familiar y de las estructuras públicas o políticas.

Considero que la Reforma al Artículo 4º en su momento intento suprimir cualquier signo de discriminación femenina y favorecer la práctica de la igualdad que facilita el desarrollo de las capacidades del ser humano.

Artículo 5.- Es un artículo relevante ya que consigna el Derecho al Trabajo, y la libertad de elección del mismo siempre que este sea lícito. Determina los casos en los que se puede privar a una persona de realizar un determinado trabajo y que todo esto puede hacerse sólo mediante una orden de autoridad competente. Señala que todo trabajo debe ser remunerado y el trabajador debe estar de acuerdo con dicho pago.

Artículo 123.- En su apartado A determina los derechos laborales de los que gozan los trabajadores sin distinción de género. Se trata de la garantía social de mayor trascendencia en nuestra Constitución, en el mismo se obliga al Estado a crear empleos para los habitantes del país, otorgándonos a los ciudadanos el derecho de acceder a un trabajo útil y digno, de igual forma especifica las mínimas garantías laborales que deben de respetar los patrones, y uno de los derechos más relevantes es la protección de la Maternidad.

4.2 LEY DE SOCIEDADES DE CONVIVENCIA.

La Ley de Sociedades de Convivencia se publicó por Decreto del Jefe de Gobierno del Distrito Federal Alejandro de Jesús Encinas Rodríguez, en el pasado año 2006. Tras una serie de debates de los legisladores de la Asamblea Legislativa en su IV legislatura, puesto que fueron diversas las opiniones en pro y contra acerca de su propuesta.

Cabe señalar que no detallaré de manera profunda sobre su contenido, sin embargo, considero importante hacer mención de esta normatividad en mi trabajo de tesis, por

la relevancia que implica su aplicación para la sociedad pero en especial para la mujer.

En mi opinión la creación de la Ley de Sociedades de Convivencia para el Distrito Federal, es el resultado del esfuerzo conjunto de los legisladores miembros de la Asamblea Legislativa, mismos que sabedores de que en las últimas décadas se ha dado el surgimiento y desarrollo de nuevas formas de convivencia, distintas a la familia tradicional, hoy en día debemos estar concientes de que la diversidad de ideas y preferencias debe ser respetada, y por lo tanto consideraron necesaria la propuesta de la misma a fin de regular aspectos que son de importancia para la sociedad como es el que tenemos en comento.

Sin embargo desde mí punto de vista esta Ley en su aplicación generará problemáticas que van más allá de la simple polémica. Puesto que la misma contiene una serie de imprecisiones jurídicas que se traducen en contradicciones que surgen al momento de invocar la norma.

Es importante señalar que hay opiniones a favor y en contra del contenido de la ya mencionada Ley. Y solo por citar un ejemplo haré mención de los siguientes comentarios:

“Por contener al menos 60 inconsistencias jurídicas, no debería apoyarse a la Iniciativa de la Ley de Sociedades de Convivencia. (Grupo Parlamentario del PRI, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal)”¹

“En entrevista para el universal en línea el Diputado panista José Antonio Zepeda afirmo que después de analizar detalladamente y de forma responsable la propuesta, parece que el asunto requiere ser estudiado desde los puntos de vista jurídico y

¹ www.milenio.com.mx/reportajes/política/. México 2005.

sociológico, hacer un estudio integral y consultar a especialistas en diversas áreas, en especial a Civilistas”²

Considero que la principal polémica que surge a raíz de la iniciativa de la Ley en comento, radica en que el artículo 5º expresa que la sociedad de convivencia se rige en lo que fuere aplicable por los términos del Concubinato y las relaciones jurídicas que se derivan de este último se producen entre los convivientes.

Ahora bien, ¿Como consecuencia de la suscripción de una sociedad de convivencia, se generan derechos de seguridad social entre los convivientes?

Desde mi punto de vista, aún cuando la Ley en cuestión no lo manifiesta de manera expresa, al equiparar esta sociedad con el concubinato y atendiendo a las reglas del mismo, se generan entre las partes diversos derechos y obligaciones, y de igual forma hay que considerar que de acuerdo al principio jurídico de que todo lo que no esta prohibido en la Ley, esta permitido, los convivientes si tienen derecho a las prestaciones de seguridad social en base a los requisitos que establecen las diferentes leyes que regulan la materia llámese Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, etc.

En otro orden de ideas es necesario señalar, que la difusión sobre el contenido de esta Ley debe ser ejemplar, la sociedad en general debe conocer cuales son los efectos jurídicos que la aplicación de esta ley alcanza y cuales están restringidos, para de esta forma lograr una aplicación adecuada y construir juntos una sociedad más justa.

4.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

² www.eluniversalonline.com.mx. México 2004.

La ley Federal del Trabajo de 1970, regula las relaciones de trabajo a las que se refiere el apartado A del artículo 123 Constitucional. Los primeros artículos de la ley integran los principios generales del Derecho del Trabajo los cuales son obligatorios. Estos constituyen los valores que orientaron a los legisladores al redactar la Ley, algunos de los cuales parten de las disposiciones Constitucionales.

“La Ley Federal del Trabajo es la Ley principal que reglamenta el artículo 123 de la Constitución, pero a la vez algunas de sus disposiciones se especifican en conjuntos de normas conocidas como reglamentos. Algunos de estos son el de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad, así como el de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, sobre Reaparto de Utilidades y Guarderías Infantiles”³

Considero que La Ley Federal del Trabajo es el desglose de todos los Derechos Laborales que emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en esta Ley están plasmados todos los derechos tanto para los patrones como para los trabajadores, es una ley importante puesto que protege derechos y obligaciones para ambos y con esto se intenta lograr el equilibrio jurídico que se requiere para tener una sociedad más justa.

4. 4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TITULO QUINTO. TRABAJO DE LAS MUJERES

En relación con este apartado considero que se trata de un título importante sobre todo por lo que respecta a mi trabajo de tesis que versa precisamente sobre la labor de la mujer actual. Sin embargo en lo personal se trata de una serie de disposiciones que más que proteger la actividad laboral de la mujer, buscan regular la protección de la Maternidad, motivo que da origen a la presente investigación.

Cabe señalar que no menosprecio el contenido de dicho artículo, puesto que se que es resultado de un esfuerzo constante por hacer prevalecer la igualdad y el respeto a

³ Kurczyn Villalobos Patricia. Ob. Cit. Pág. 7

los derechos fundamentales del genero femenino, solo que desde mi particular punto de vista la realidad actual refleja que estas normas son ya obsoletas y requieren de una reestructuración en pro del beneficio de la mujer, misma que detallaré en el capitulo siguiente que nombro **“LA NECESIDAD DE DEROGAR EL ARTÍCULO 165 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA ADECUAR LAS NORMAS A LA LABOR DE LA MUJER ACTUAL EN MÉXICO”**, y que de llevarse a la practica daría una adecuada protección a la actividad laboral de la mujer, para así permitir su pleno desarrollo y fortalecer a su vez la economía nacional.

CAPÍTULO 5

CAPÍTULO 5

“LA NECESIDAD DE DEROGAR EL ARTÍCULO 165 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA ADECUAR LAS NORMAS A LA LABOR DE LA MUJER ACTUAL EN MÉXICO”

Como se pudo observar en los capítulos anteriores, los indicadores referentes a la intervención de la mujer en la actividad económica le dan a esta un sitio importante, ya que se puso de manifiesto que en la actualidad la mujer contribuye de manera significativa al desarrollo social y económico de México.

Las transformaciones que ha tenido nuestro País con el transcurso del tiempo, han sido originadas en gran medida por el ingreso en masa de las mujeres al ramo laboral, ya que cabe recordar que en México casi 15 millones de mujeres conformamos la población económicamente activa equivalente al 40% de los 4.6 millones de personas que trabajan en el país. (Indicadores INEGI), y por tanto la actividad laboral femenina es vital para el desarrollo económico.

Cabe señalar que se han generado cambios en diversas normatividades, se ha dado el surgimiento de nuevas instituciones, la cultura así como los valores sociales también han tenido su evolución. Y es en este contexto en el que se da la necesidad de que en la actualidad la mujer trabajadora cuente con un marco legal que le garantice su acceso a un empleo justo e igualitario, y se de el reconocimiento de sus derechos laborales en forma íntegra.

En lo particular considero que es justo reconocer que han sido notables los avances que se han dado en materia laboral en pro de la

mujer, sin embargo es importante señalar que aún falta mucho por hacer, dado que son diversas las problemáticas a las que la mujer se enfrenta en materia del trabajo.

Una vez que uno logra analizar de manera profunda las condiciones laborales en las cuales se desarrollan las mujeres nos podemos dar cuenta de que la desigualdad a la que se enfrentan en diferentes aspectos pero en especial en materia de trabajo son innumerables. La doble jornada, la discriminación ya sea por sexo, edad, estado civil, entre otras; siguen siendo obstáculos que impiden que la mujer acceda al respeto pleno de sus derechos.

De ninguna forma se puede restar valor a la actividad laboral de la mujer, ya que la misma ha ido demostrando su capacidad para hacerse cargo del hogar, pero a su vez también para ejercer cargos laborales de importancia que generan bienestar para su familia.

Es importante señalar que la discriminación que subsiste en la sociedad con relación a la labor de la mujer trabajadora es un problema grave que aún a pesar de ser prohibida por las leyes en la actualidad es una práctica común. Por citar un ejemplo haré mención de que nuestra Constitución Política consagra el principio de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre y es este el primer principio que busca fundamentalmente evitar el trato diferente a las personas en razón de su sexo. Sin embargo es necesario destacar que las leyes secundarias no retoman como debieran el mandato de nuestra Ley suprema, y los particulares no siempre aplican los principios que emanan de la misma de manera estricta.

“No es posible tapar el sol con un dedo. Hoy en día existe todavía una gran discriminación en contra de las mujeres que trabajan, su esfuerzo productivo no es valorado como debiera, en función de su gran aportación a la grandeza de México. Si se explota y discrimina el trabajo de muchas mujeres profesionistas, que han tenido la voluntad de realizarse por el camino de la formación académica, es de imaginarse cual es la situación de las prestadoras de servicios de condición, más modesta”.¹

Considero como fundamental el diseño de programas educativos que tiendan a modificar la cultura que subsiste en la sociedad, y de igual forma dar difusión a los mismos, es tarea primordial insistir en la igualdad que existe entre mujeres y hombres y del apoyo mutuo que debe darse entre ambos, de igual forma es importante destacar que en el seno de la familia se debe inculcar el respeto a los derechos fundamentales sin distinción de sexo, raza, ideología, preferencia sexual, etc., ya que es necesario recordar que es en la infancia cuando se educa a los hombres del mañana, y en específico debe hacerse hincapié en que las diferencias que existen entre hombres y mujeres se refieren a que en algunos aspectos ellas son diferentes a ellos, más no son inferiores. En efecto debe hacerse que comprendan que ser diferentes, no implica ser desiguales.

La Ley suprema reconoce a la mujer, sus prerrogativas en ámbitos como lo son el ciudadano y el político, otorgándole a esta la oportunidad para acceder a su pleno desarrollo.

¹ Dávalos, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa 2da Edición. México. Pág., 191.

En la actualidad, la problemática laboral de las mujeres trabajadoras en México, tiene su origen en aspectos como la maternidad, el estado civil, el sexo, o la edad, etc., ya que son considerados como obstáculos que impiden que la mujer sea candidata a ocupar mejores empleos. Los motivos por los cuales los patrones consideran esto como cierto es que existe el temor de que la mujer en estas condiciones se distraiga de sus labores por atender otro tipo de compromisos que el formar parte de un hogar en calidad de madre o esposa le generan. Y aún cuando en muchas de las ocasiones se trata de un simple supuesto, el trato que se le da a la mujer que hoy por hoy conforma más de la mitad de la población en México y tiene capacidad para ejercer cargos de importancia es poco significativo.

En este contexto cabe señalar que en ocasiones la mujer mexicana se enfrenta a una extrema pobreza, y a la marginación que se origina por esta condición. Es innegable que la misma carece de una protección jurídica ejemplar, y por diversos factores (viudez, divorcio, o separación, entre otros), es un hecho que en la actualidad el índice de mujeres que realizan una actividad laboral y a su vez son jefas de familia va en aumento.

Parece ser que una de las principales diferencias que afectan a la mujer, es la idea errónea de que los trabajos de la casa y el cuidado de los hijos son exclusivos de la mujer, y por tal motivo se encuentran obligadas a incorporarse al mercado laboral en condiciones diversas al hombre, condiciones que le permiten laboral pero sin descuidar los quehaceres cotidianos del hogar.

Sin embargo, debido probablemente a la crisis que enfrentan miles de personas, en la actualidad un gran número de mujeres trabajan a causa de la necesidad, puesto que como pudo analizarse en anteriores capítulos la mujer logra aportar una suma considerable al ingreso monetario de su familia, y por tanto su labor cada vez es más importante.

Es por lo anterior que la participación de la mujer en el aspecto laboral y económico constituye no solo un derecho, sino además una necesidad familiar.

Debemos recordar que el Artículo 4º ya mencionado en su oportunidad ordena que la Ley debe proteger el desarrollo de la familia a la que considera de interés público, más sin embargo no existe el apoyo que requieren las madres para acceder a una actividad que les permita cuidar de los hijos y a su vez contribuir a la satisfacción de las necesidades del hogar.

Por otra parte el Artículo 123 establece un derecho universal del trabajo, sin embargo considero que la protección a la labor de la mujer por cuestión de género es deficiente desde el mismo artículo constitucional. Ya que si se analiza la fracción VII, manifiesta que por trabajo igual los hombres y mujeres recibirán salario igual, sin embargo no menciona de manera expresa que el género no debe ser causa de discriminación laboral y hace referencia a la mujer en la fracción V del apartado A en donde reconoce como prerrogativa la maternidad y a las condiciones que se generan como consecuencia de esta. Y es de esta forma como podemos notar las lagunas existentes en las leyes, mismas que originan que la mujer no pueda acceder a trabajo justo e igualitario.

En este contexto debo señalar que mi propuesta va encaminada a la búsqueda de la igualdad en todos los sentidos, combatiendo la discriminación que afecta especialmente a las mujeres.

Es importante destacar que considero que los derechos con los cuales cuenta actualmente la mujer, han sido, como hemos podido notar en anteriores capítulos, el resultado de un esfuerzo conjunto entre hombres y mujeres por obtener igualdad jurídica y acceder a mejores oportunidades. Sin embargo las disposiciones que permiten que esto sea una realidad no son lo suficientemente explícitas, no consagran de manera expresa el derecho que tienen las mujeres para acceder a mejores oportunidades laborales. Tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo, que participando de esta última tendencia, protege no propiamente a la mujer sino a la maternidad suprimiendo en diversas ocasiones la oportunidad de su plena integración al empleo y con ello fomentar el desarrollo nacional. Considero que la necesidad de Derogar el Artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo para adecuar la Norma vigente a las necesidades de la trabajadora actual es cada vez más urgente, y de esta forma llevar a cabo modificaciones acordes a nuestros tiempos y a las prioridades de cada una de las mujeres que integran la fuerza productiva del país.

Es un hecho que la Ley Federal del trabajo contiene diversas disposiciones que buscan garantizar los derechos de la mujer trabajadora, mismos que se encuentran dispersos en diferentes apartados de la Ley en comento. Y es contradictorio que aun cuando se busca tutelar los derechos sociales de la mujer trabajadora, en pleno siglo XXI aún contemos con un apartado en la ya citada ley, que

carece de artículos que de manera expresa regulen los derechos de las mujeres que realizan una actividad laboral, como lo es el Capítulo del trabajo de las mujeres, que de manera obsoleta a las necesidades actuales de la mujer siguen regulando aspectos relativos a la Maternidad, y sin menospreciar este aspecto considero que deben tomarse en cuenta otros supuestos para velar así por los derechos de las mujeres de manera integral.

De lo anterior parto como base para realizar la siguiente propuesta que en todo momento busca contribuir para lograr un desarrollo integral en la actividad laboral de la mujer, alejada de cualquier tinte feminista puesto que hay que destacar que hombres y mujeres estamos concientes de que no estamos en una batalla continua, ya que cada uno en función de sus capacidades tiene las mismas oportunidades de acceder a mejores oportunidades de vida.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto se refiere al Trabajo de las Mujeres, se conforma por 9 artículos de los cuales dos están derogados, mismos que de forma integra se transcriben a continuación para posteriormente señalar en cuales de ellos se plantea la propuesta.

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

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin

que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167. Para los efectos de este título son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168. Derogado

Artículo 169. Derogado

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 su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II.- Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

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

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prorroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto; y

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

Artículo **171**. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el instituto mexicano del seguro social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

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

5.2 PROPUESTA

El articulo **164** expresa lo que a continuación se transcribe:

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

Este artículo no debe modificarse puesto que consagra el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Mi propuesta radica en la Derogación del artículo 165 que manifiesta lo siguiente:

Artículo **165**. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Considero que debe Derogarse a fin de modificarlo en el sentido de que se busque proteger los derechos de la mujer en forma integral, tomando en cuenta factores que la Ley actual no contempla, por lo tanto propongo que se redacte de la siguiente manera:

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental **la protección de la actividad laboral de la Mujer en forma integral**, evitando que la misma sea sometida a cualquier forma de discriminación, y en consecuencia lograr que la mujer acceda a mejores condiciones de vida. Para este efecto deberán considerarse las disposiciones que se consignan en este artículo.

Fracción I. La mujer deberá recibir en todo momento igualdad de trato, puesto que hombres y mujeres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, raza, religión, preferencia sexual, estado civil, etc. Siempre y cuando cuenten con la capacidad para realizar la actividad en específico.

Fracción II. La mujer trabajadora tendrá derecho a ser remunerada en forma justa y en igual proporción al salario que percibe el hombre, cuando estos desempeñen trabajos similares y bajo las mismas condiciones de trabajo.

Fracción III. La mujer que busque desempeñar un trabajo, no podrá ser discriminada por razón de su edad, ya que la Ley señala la edad mínima que debe tener para ser contratada, pero no una edad máxima para ejercer cierta labor, por lo tanto al momento de ser empleada se tomará en cuenta únicamente la capacidad de la misma para llevar a cabo la actividad laboral, y si ésta la posee, con independencia de ser un adulto mayor, deberá ser considerada como candidata para ocupar el puesto vacante.

Fracción IV. Bajo ninguna circunstancia la Mujer será discriminada en razón de su preferencia sexual, ya que ésta no determina la capacidad que la misma tiene para realizar o no las tareas propias de una determinada labor.

Fracción V. La mujer trabajadora no podrá ser discriminada en virtud de encontrarse embarazada al momento de solicitar empleo. El patrón o quien éste designe para reclutar personal tendrá prohibido solicitarle a la mujer certificado alguno que avale que no esta embarazada. Por el contrario se le otorgarán a la misma las facilidades que requiere para realizar la actividad laboral, siempre y cuando se encuentre en condiciones de llevar a cabo la labor, misma que quedara certificada por medio de una Constancia que expida un profesional que lo avale, que no será de ninguna forma personal a cargo del Patrón; para este efecto la Mujer podrá dirigirse a alguna de las diversas instituciones públicas para que por ese medio quede certificado si cuenta o no con la capacidad física para realizar la actividad en específico.

Fracción VI. La trabajadora no podrá ser objeto de discriminación por su apariencia física. El patrón, o la persona encargada de emplear a la

solicitante, no podrán negarle el empleo a consecuencia de no poseer ciertas características físicas, que nada tengan que ver con sus capacidades.

Fracción VII. El estado civil de la Mujer, no deberá ser considerado como un impedimento para que esta realice una actividad laboral. Deberán tomarse en cuenta las aptitudes y capacidades de la solicitante con independencia de su estado civil.

Fracción VIII. La mujer trabajadora tendrá acceso a una actualización continúa que le permita realizar de mejor forma su actividad laboral.

Fracción IX. En todo establecimiento el Patrón o la persona que sea designada para este efecto, deberá llevar a cabo campañas para concientizar al personal que ahí labora sobre la importancia del respeto a los derechos laborales de hombres y mujeres sin distinción de género. Deberán ser informados continuamente no sólo de sus obligaciones, sino también de las prerrogativas que la Ley les concede en su carácter de trabajadores.

Por último sería importante hacer mención del contenido del artículo 995 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (Título dieciséis, que se refiere a las Responsabilidades y Sanciones), a fin de que quede especificado en este Capítulo dedicado a la labor de la mujer, la sanción a la que se hacen acreedores aquellos que incumplan las normas que rigen el trabajo de las mujeres.

Fracción X. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Fracción XI. Este capítulo a su vez también busca proteger la maternidad de la mujer trabajadora, misma que será regulada en base a lo que determinan los siguientes artículos.

(Los Artículos 166-172 no sufrirían modificación alguna).

De lo anterior puedo manifestar que una vez realizadas las modificaciones sugeridas en esta tesis, el Capítulo que regula el trabajo de las mujeres quedaría de la siguiente forma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TITULO QUINTO
“TRABAJO DE LAS MUJERES”

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

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental **la protección de la actividad laboral de la Mujer en forma integral**, evitando que la misma sea sometida a cualquier forma de discriminación, y en consecuencia lograr que la mujer acceda a mejores condiciones de vida. Para este efecto deberán considerarse las disposiciones que se consignan en este artículo.

Fracción I. La mujer deberá recibir en todo momento igualdad de trato, puesto que hombres y mujeres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, raza, religión, preferencia sexual, estado civil, etc. Siempre y cuando cuenten con la capacidad para realizar la actividad en específico.

Fracción II. La mujer trabajadora tendrá derecho a ser remunerada en forma justa y en igual proporción al salario que percibe el hombre, cuando estos desempeñen trabajos similares y bajo las mismas condiciones de trabajo.

Fracción III. La mujer que busque desempeñar un trabajo, no podrá ser discriminada por razón de su edad, ya que la Ley señala la edad mínima que debe tener para ser contratada, pero no una edad máxima para ejercer cierta labor, por lo tanto al momento de ser empleada se tomara en cuenta únicamente la capacidad de la misma para llevar a cabo la actividad laboral, y si esta la posee con independencia de ser un adulto mayor deberá ser considerada como candidata para ocupar el puesto vacante.

Fracción IV. Bajo ninguna circunstancia la Mujer será discriminada en razón de su preferencia sexual, ya que esta no determina la capacidad que la misma tiene para realizar o no las tareas propias de una determinada labor.

Fracción V. La mujer trabajadora no podrá ser discriminada en virtud de encontrarse embarazada al momento de solicitar empleo. El patrón o quien este designe para reclutar personal tendrá prohibido solicitarle a la mujer certificado alguno que avale que no esta embarazada. Por el

contrario se le otorgaran a la misma las facilidades que requiere para realizar la actividad laboral, siempre y cuando se encuentre en condiciones de llevar a cabo la labor, misma que quedara certificada por medio de una Constancia que expida un profesional que lo avale, que no será de ninguna forma personal a cargo del Patrón, para este efecto la Mujer podrá dirigirse a alguna de las diversas instituciones públicas para que por ese medio quede certificado si cuenta o no con la capacidad física para realizar la actividad en específico.

Fracción VI. La trabajadora no podrá ser objeto de discriminación por su apariencia física. El patrón, o la persona encargada de emplear a la solicitante, no podrán negarle el empleo a consecuencia de no poseer ciertas características físicas, que nada tengan que ver con sus capacidades.

Fracción VII. El estado civil de la mujer, no deberá ser considerado como un impedimento para que esta realice una actividad laboral. Deberán tomarse en cuenta las aptitudes y capacidades de la solicitante con independencia de su estado civil.

Fracción VIII. La mujer trabajadora tendrá acceso a una actualización continua que le permita realizar de mejor forma su actividad laboral.

Fracción IX. En todo establecimiento el Patrón o la persona que sea designada para este efecto, deberá llevar a cabo campañas para concientizar al personal que ahí labora sobre la importancia del respeto a los derechos laborales de hombres y mujeres sin distinción de genero. Deberán ser informados continuamente no sólo de sus

obligaciones, sino también de las prerrogativas que la Ley les concede en su carácter de trabajadores.

Fracción X. Las sanciones a las que se harán acreedores quienes incumplan con las disposiciones que consigna este capítulo quedaran sujetas a lo que dispone el artículo 922 de esta Ley.

Fracción XI. Este capítulo a su vez también busca proteger la maternidad de la mujer trabajadora, misma que será regulada en base a lo que determinan los siguientes artículos:

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

Artículo 167. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168. (Se deroga).

Artículo 169. (Se deroga).

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes

pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

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

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

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

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

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

VII. 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, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

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

De esta forma concluyo mi propuesta que en todo momento busca obtener la protección de los derechos de la mujer en forma integral. Por medio de la derogación al artículo ya mencionado se lograra adecuar la norma a las necesidades de la trabajadora actual, tomando en cuenta que las prioridades de cada una de las mujeres que integran la fuerza productiva del país van mas allá de la sola protección de la maternidad,

que sin duda alguna es importante pero que sin embargo no logra integrar diversos factores que al momento de crear la Norma se omitieron, y que aún a pesar de existir disposiciones que las contienen, no forman parte de la Ley Federal del Trabajo y que deben ser incluidos en la misma.

CONCLUSIONES

- I. La realidad social demuestra que hoy en día la mujer en el campo laboral se enfrenta a un sin fin de obstáculos que le impiden su integración al pleno empleo. Cabe recordar que en México, casi 15 millones de mujeres conformamos la población económicamente activa equivalente al 40% de los 43.6 millones de personas que trabajan en el país. (INDICADORES INEGI), y por tanto la actividad laboral femenina es tema vital para el desarrollo económico nacional.

- II. Considero que desde la antigüedad la mujer ha sido sometida a formas crueles de opresión y de subordinación. Así en Roma estuvo sometida al poder del Pater Familias, durante su soltería y al contraer matrimonio a la manus que ejercía el esposo.

- III. Más tarde la Revolución Industrial trajo consigo entre otros cambios, la incorporación de la mujer al proceso productivo, y con ello su sometimiento a un patrón: jornadas excesivas, discriminación, bajos salarios etc. Y con ello a la denominada doble jornada: cumplir con su jornada laboral y después con sus labores domésticas.

- IV. Desde mi punto de vista nuestra legislación laboral, participando de esta última tendencia, protege no propiamente a la mujer sino a la maternidad suprimiendo en diversas ocasiones la oportunidad de su plena integración al empleo y con ello contribuir al desarrollo nacional

- V. No obstante los notables logros alcanzados por la legislación del trabajo para proteger de manera eficaz los derechos de la mujer, considero que aún existe un abismo entre la normatividad y su

aplicación. Hoy por hoy las mujeres constituimos más de la mitad del mundo, los Estados modernos deberían impulsar acciones de carácter Social, Político, Jurídico y Cultural; para así superar los lastres que impiden a la mujer acceder a una sociedad más justa e igualitaria.

- VI.** Se establecieron los Antecedentes Históricos que dieron origen a la incursión de la Mujer en el campo laboral, haciendo mención de aspectos como lo fueron el Matriarcado, el Patriarcado, la Época Precortesiana la Nueva España y la escasa protección a la mujer, así mismo la influencia de la Independencia, la Revolución Mexicana, y diversas Constituciones que regularon en menor o mayor medida la actividad laboral de la mujer en México.

- VII.** Puedo manifestar que el breve análisis histórico que se menciona con anterioridad nos dio la pauta para determinar que la mujer a través de las diferentes etapas de la historia ha sido objeto de diversas privaciones en lo que respecta a sus derechos laborales dado que no se le consideraba como elemento de la actividad productiva sino como un complemento del trabajo del hombre. A su vez se estableció que los derechos que protegen a la mujer actual han sido resultado de una lucha tenaz de la misma en busca de una mejoría en su condición de mujer trabajadora y aunque se resalta que de una forma u otra las legislaciones han tratado de proteger a las trabajadoras aún queda mucho por hacer a manos de quienes ostentan el poder.

- VIII.** Por lo que respecta a los Derechos Constitucionales de la Mujer, se menciono que históricamente la igualdad ha sido motivo de la lucha

de los hombres quienes han trabajado por el pleno reconocimiento de sus derechos y libertades. Considero que este ha sido un proceso en el que las mujeres han pugnado por el trato igualitario y el respeto a la Norma Constitucional que le confiere a la misma igualdad jurídica.

- IX.** De igual forma se especificaron los principales derechos de las mujeres en el campo laboral, mismos que tienen su origen en la Constitución y de la cual se deriva la Igualdad de trabajo, oportunidades, trato, pago, género y Maternidad solo por citar algunas formas.
- X.** Se determinó que en la actualidad son diversos los artículos Constitucionales que buscan dar protección a la mujer, como lo son el artículo 1º, 4º, 5º y 123º.
- XI.** Quedó de manifiesto que son diversos los organismos preocupados por la desigualdad y discriminación que impera en México, puesto que no obstante que se han conseguido notables avances sobre todo en lo que respecta a la labor de la mujer, en nuestro país es innegable que la población sufre de pobreza y falta de oportunidad en el empleo. Considero que los factores que influyen para se desencadene este fenómeno son múltiples, sin embargo uno de los que se viven día con día y que lastiman a la mujer trabajadora al igual que el resto de la población es la discriminación.
- XII.** Se analizaron los principales problemas laborales de la mujer, y se determino que la Discriminación y sus formas son factores que influyen de manera negativa en la actividad laboral femenina, así mismo se incluyo un análisis personal sobre la primera Encuesta

Nacional sobre la Discriminación en México, llevada a cabo por la Secretaria de Desarrollo Social. (SEDESOL). Misma que permitió determinar que una gran cantidad de Mujeres consideran como ciertos los siguientes aspectos:

Se estableció que el mexicano promedio tiene una clara noción de lo que significa discriminar, ya que comprenden que esta implica un trato diferente o negativo a las demás personas. De lo cual considero importante que se tenga por lo menos entendida la existencia de la ya multicitada discriminación y su efecto negativo.

Ante el hecho de determinar quien se siente mas discriminado en México, encontramos que un 94.2% de las mujeres mexicanas se sienten de esta forma, por el simple motivo de su condición.

En la actividad laboral, por su condición de mujer de un 60 %, 22.8% de las mismas se han sentido discriminadas, lo cual indica que la mujer actual esta sufriendo un trato diferente en su entorno.

Un hecho preocupante fue el de que las mujeres perciben que el principal derecho que no se les respeta es su derecho al trabajo.

Según la encuesta ya mencionada en un primer orden el género masculino no le da a la mujer un trato discriminatorio, por citar un ejemplo de un 90%, 84% respeta la decisión de una mujer que elige ser madre soltera, lo cual considero notable, y en forma inusual de un 100% el 90% opina que el hecho de que se le niegue el trabajo a una mujer embarazada es una violación sus derechos.

Pese a que en apariencia el hombre actual repudia estos actos de discriminación, al aplicar la encuesta la cultura que aún impera en nuestra población determina que:

Uno de cada 5 mexicanos opinó que es normal que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres, uno de cada 4 si le pediría un examen de embarazo a una mujer que le solicite empleo. De manera preocupante 40% de los hombres consideraron que la mujer debe emplearse en tareas propias de su sexo y por si esto fuera poco, uno de cada tres hombres opinó que es normal que la mujer gane menos en comparación con el género masculino. Por último 21% de los encuestados manifestaron que las mujeres tienen menos capacidad que los mismos para ejercer cargos importantes.

9 De cada 10 mujeres manifestaron que la discriminación por su condición de mujer se traduce en negarles sus derechos, o recibir menos sueldo lo cual resulta intolerable.

La mujer mexicana percibe que en la actualidad son diversos los obstáculos a los que se enfrenta y que impiden su pleno desarrollo, uno de ellos es la falta de empleo para las mismas, y la escasa capacitación que les impide acceder a mejores niveles de vida.

XIII. Al analizar la información obtenida con ayuda de la encuesta ya citada se pudo conocer de manera fáctica como la mujer en el campo laboral ha sido y es discriminada, y ante tal hecho poco se ha llevado a cabo para evitarla. Hace falta que las instituciones implementan acciones a fin de lograr que la mujer pueda acceder al mercado laboral de forma igualitaria. Es el pensamiento y sentir de la mujer

que se traduce en gráficas e indicadores que determinaron que algo urgente debe hacerse para así reducir la pobreza, y la falta de empleo a la que se someten miles y miles de mujeres en la actualidad.

XIV. Se determinó la normatividad vigente que tiene relación directa con la actividad laboral de las trabajadoras mexicanas, como son los Derechos Constitucionales, la Ley de Sociedades de Convivencia haciendo hincapié en que aún cuando no se realizó un análisis profundo sobre su contenido, se incluyó en este apartado por la enorme repercusión que su aplicación origina y que se traduce en el respeto a la diversidad de hombres y mujeres. Asimismo se hizo mención de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 165 de dicha ley como disposiciones que regulan la actividad laboral de la mujer en México.

XV. Los indicadores referentes a la intervención de la mujer en la actividad económica le dieron a esta un sitio importante, ya que se puso de manifiesto que en la actualidad la mujer contribuye de manera significativa al gasto del hogar.

XVI. Se especificó que las transformaciones que ha tenido nuestro País con el transcurso del tiempo, han sido originadas en gran medida por el ingreso en masa de las mujeres al ramo laboral, ya que cabe recordar que en México casi 15 millones de mujeres conformamos la población económicamente activa equivalente al 40% de los 4.6 millones de personas que trabajan en el país. (Indicadores INEGI), y por tanto la actividad laboral femenina es vital para el desarrollo económico.

- XVII.** Considero que se han generado cambios en diversas normatividades, se ha dado el surgimiento de nuevas instituciones, la cultura así como los valores sociales también han tenido su evolución. Y es en este contexto en el que se da la necesidad de que en la actualidad la mujer trabajadora cuente con un marco legal que le garantice su acceso a un empleo justo e igualitario, y se de el reconocimiento de sus derechos laborales en forma integral.
- XVIII.** Es justo reconocer que han sido notables los avances que se han dado en materia laboral en pro de la mujer, sin embargo, es importante señalar que aún falta mucho por hacer, dado que son diversas las problemáticas a las que la mujer se enfrenta en materia del trabajo.
- XIX.** Las condiciones laborales en las cuales se desarrollan las mujeres indican que la desigualdad a la que se enfrentan en diferentes aspectos pero en especial en materia laboral son innumerables. La doble jornada, la discriminación ya sea por sexo, edad, estado civil, entre otras; siguen siendo obstáculos que impiden que la mujer acceda al respeto pleno de sus derechos. De ninguna forma se puede restar valor a la actividad laboral de la mujer, ya que la misma ha ido demostrando capacidad para hacerse cargo del hogar, pero a su vez también para ejercer cargos laborales de importancia que a su vez generan bienestar para su familia.
- XX.** Es fundamental el diseño de programas educativos que tiendan a modificar la cultura que subsiste en la sociedad, y de igual forma dar difusión a los mismos, es tarea primordial insistir en la igualdad que existe entre mujeres y hombres y del apoyo mutuo que debe darse

entre ambos, de igual forma es importante destacar que en el seno de la familia se debe inculcar el respeto a los derechos fundamentales sin distinción de sexo, raza, ideología, preferencia sexual, etc., ya que es necesario recordar que es en la infancia cuando se educa a los hombres del mañana, y en específico debe hacerse hincapié en que las diferencias que existen entre hombres y mujeres se refieren a que en algunos aspectos ellas son diferentes a ellos, más no son inferiores. En efecto debe hacerse que comprendan que ser diferentes, no implica ser desiguales

XXI. Una de las principales diferencias que afectan a la mujer, es la idea errónea de que los trabajos de la casa y el cuidado de los hijos son exclusivos del género femenino, y por tal motivo se encuentran obligadas a incorporarse al mercado laboral en condiciones diversas al hombre, condiciones que le permiten laborar siempre y cuando no se descuiden las labores cotidianas del hogar. Sin embargo, debido probablemente a la crisis que enfrentan miles de personas, en la actualidad un gran número de mujeres trabajan a causa de la necesidad, puesto que como puede analizarse la mujer logra aportar una suma considerable al ingreso monetario de su familia, y por tanto su labor cada vez es más importante.

XXII. Se estableció la propuesta, que tuvo como fin aportar una solución viable que permita combatir la problemática que genera el hecho de carecer de una Norma acorde a nuestros tiempos, en los cuales la actividad laboral de la mujer debe ser regulada en forma integral incluyendo aspectos que la Ley en el capítulo especial del trabajo de las mujeres no contempla y que titule **“LA NECESIDAD DE DEROGAR EL ARTÍCULO 165 DE LA LEY FEDERAL DEL**

TRABAJO, PARA ADECUAR LAS NORMAS A LA LABOR DE LA MUJER ACTUAL EN MÉXICO”.

XXIII. Por medio de la propuesta de derogación al artículo ya mencionado se lograría adecuar la norma a las necesidades de la trabajadora actual, tomando en cuenta que las prioridades de cada una de las mujeres que integran la fuerza productiva del País van mas allá de la sola protección de la Maternidad, que sin duda alguna es importante pero que sin embargo no logra integrar diversos factores que al momento de crear la Norma se omitieron, y que aún a pesar de existir disposiciones que lo regulan no forman parte de la Ley Federal del Trabajo y que deben ser incluidas.

XXIV. La presente tesis, en todo momento busco contribuir para lograr un desarrollo integral en la actividad laboral de la mujer, alejada de cualquier idea feminista puesto que hombres y mujeres somos iguales pero diferentes en diversos aspectos y eso es el punto de partida.

XXV. Por ultimo haré hincapié en que con la realización de mi tesis, el valor que tiene el trabajo de la mujer para mi cobro mayor importancia, puesto que pude conocer a profundidad un tema que para muchos resulta intrascendente; pero que para mi significa que las mujeres tenemos el derecho a ser respetadas, podemos ser sujetos de credibilidad al momento de realizar un trabajo laboral, poseemos capacidad de sobra para llevar a cabo un sinnúmero de actividades, debemos ser valoradas y no tenemos porque tolerar que nos discriminen en razón de poseer condiciones físicas diferentes al hombre. La Ley de modificarse en el título y artículo ya señalado,

seria una herramienta útil para lograr que las mujeres actuales accedamos a una sociedad más justa, en donde la oportunidad de desarrollarse a nivel laboral sea una practica común y no un privilegio de algún sector específico.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALMANZA MA. ESTHER. **PROCESO DE TRABAJO / MUJER TRABAJADORA**. MÉXICO, ENEP ZARAGOZA, UNAM. 1980.
2. CABAZOS FLORES BALTASAR. **HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL**. 2DA EDICIÓN. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO 1994.
3. CASTORENA, J JESÚS. **MANUAL DEL DERECHO OBRERO**. 6ª EDICIÓN. MÉXICO 1984. Pág. 317.
4. DÁVALOS JOSÉ. **DERECHO DEL TRABAJO**, EDITORIAL PORRÚA, 2DA EDICIÓN. MÉXICO 1992.
5. DÁVALOS JOSÉ. **TÓPICOS LABORALES, DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y PROCESAL, TRABAJOS ESPECÍFICOS, SEGURIDAD SOCIAL, PERSPECTIVAS**. EDITORIAL PORRÚA. 2DA EDICIÓN. MÉXICO 1998.
6. DE BUEN DEMOFILO. **INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO CIVIL**. EDITORIAL PORRÚA. 1998. 3A ED. / REV. POR CLAUDIA E. DE BUEN UNNA.
7. DE LA CUEVA MARIO, EL **NUEVO DERECHO LABORAL MEXICANO DEL TRABAJO**. TOMO II. 14º EDICIÓN. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO. 2003.
8. DE OLIVERA BRÍGIDA Y ORLANDINA. **EL TRABAJO FEMENINO Y LA VIDA FAMILIAR EN MÉXICO**. EDITORIAL COLEGIO DE MÉXICO/ UNAM 1996.

9. DELGADO MOYA RUBÉN. **EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. DERECHO AL TRABAJO, AL CAPITAL Y A LOS INSTRUMENTOS DE PRODUCCIÓN DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO** EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1977.
10. FALCÓN O`NELLY LIDIA. **LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER.** EDITORIAL MONTECORVO. BUENOS AIRES. 1998.
11. GONZÁLEZ GALVÁN JORGE ALBERTO. **LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO, MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.** PRIMERA EDICIÓN, UNAM – INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. MÉXICO 1998. 119 PÁG.
12. KURCZYN VILLALOBOS **PATRICIA. DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.** 2da ED. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO E INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. ED. UNAM. 2001. 97 PÁG.
13. MÉNDEZ CARNIADO PATRICIA. **LA CAPTACIÓN DE HOGARES Y FAMILIAS EN ENCUESTAS DE HOGARES.** TRABAJO ELABORADO PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. (INEGI). MÉXICO. 1998.
14. RAMOS ESCANDON CARMEN. **PRESENCIA Y TRANSPARENCIA: LA MUJER EN LA HISTORIA DE MÉXICO.** EDITORIAL UAM. MÉXICO 1992. 200 PÁG.

15. SAYEG, HELÚ JORGE. **INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA CONSTITUCIONAL DE MÉXICO.** INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. MÉXICO. 1996.
16. SENTIES, YOLANDA, **LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA,** MÉXICO, CÁMARA DE DIPUTADOS; SEGUNDA EDICIÓN, 1985.
17. SULLEROT EVELYNE. **HISTORIA Y SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO** FEMENINO. 2DA EDICIÓN. EDICIONES PENÍNSULA BARCELONA 1988. 409 PÁG.
18. TRUEBA URBINA ALBERTO. **DERECHO SOCIAL EN MÉXICO.** EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 1978.
19. VON GERALDO W. POTOBSKY HÉCTOR G. DE LA CRUZ BARTOLOMÉ. **LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. EL SISTEMA NORMATIVO INTERNACIONAL. LOS INSTRUMENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO** EDITORIAL ASTREA. BUENOS AIRES. 1990. 521 PÁG.

OTRAS FUENTES

- 1) BIBLIOTECA DE CONSULTA MICROSOFT ENCARTA.2006.

- 2) CABANELLAS GUILLERMO. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO USUAL. TOMO IV. EDITORIAL HELIESTA. 14^a ARGENTINA. 1989.
- 3) WWW.ECLAC.ORG/MUJER.HTML
- 4) WWW.INEGI.COM INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA.
- 5) WWW.INMUJERES.COM
- 6) WWW.OIT.COM
- 7) WWW.SEDESOL.COM
- 8) www.stps.gob.mx/
- 9) WWW.YUCATAN.COM.MEX/ESPECIALES/CONSTITUCION.
- 10) WWW.UN.ORG

LEGISLACIONES

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. MÉXICO 2006.

- LEY DE SOCIEDADES DE CONVIVENCIA PARA EL DISTRITO FEDERAL.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA. MÉXICO. 2006
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. 2003



Extracto de la

Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México

Mayo, 2005

INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances registrados recientemente, México sigue contando con niveles de pobreza y desigualdad mayores a los que corresponden a un país con su nivel de desarrollo. Una de las explicaciones de estos fenómenos históricos, es la discriminación, entendida como la situación en la que, por prejuicios, a una persona o grupo de personas se les da un trato desfavorable, generalmente por pertenecer a una categoría social específica.

Paradójicamente, la discriminación como determinante de la pobreza y la desigualdad es un tema muy poco explorado. Con el propósito de generar información que permita caracterizar y entender mejor el fenómeno de la discriminación, el ***Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría de Desarrollo Social*** realizaron la primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México.

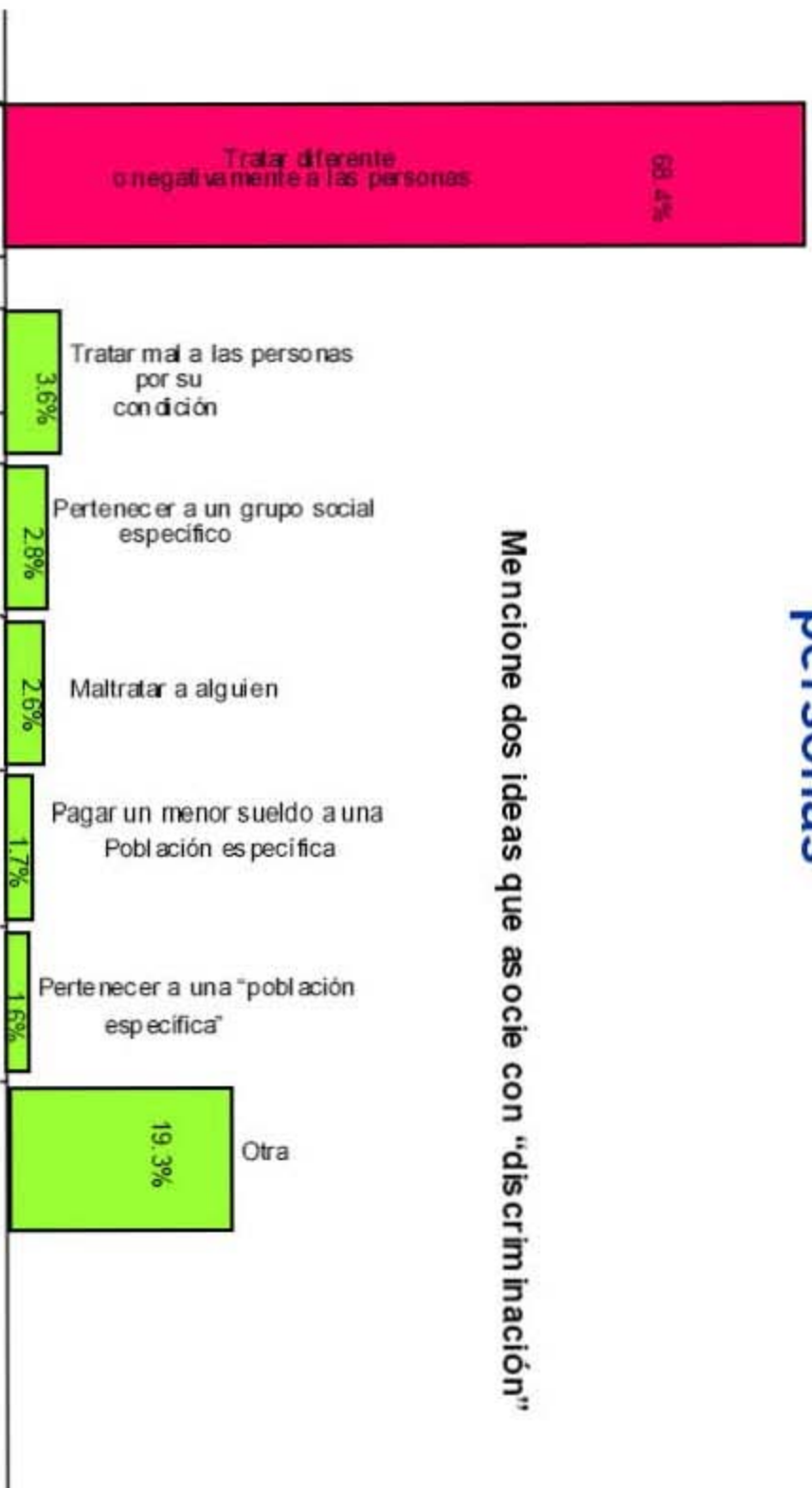
Tamaño de la muestra

Tamaños de muestra específicos:

Encuestas Globales	1,482
Adultos mayores	761
Indígenas	765
Personas con discapacidad	594
Minorías religiosas	805
Mujeres	1,012
Total	5,608

* Adicionalmente, se levantaron 200 casos de personas con preferencias sexuales distintas.

Para el mexicano (a) promedio, discriminar significa principalmente tratar diferente o negativamente a las personas



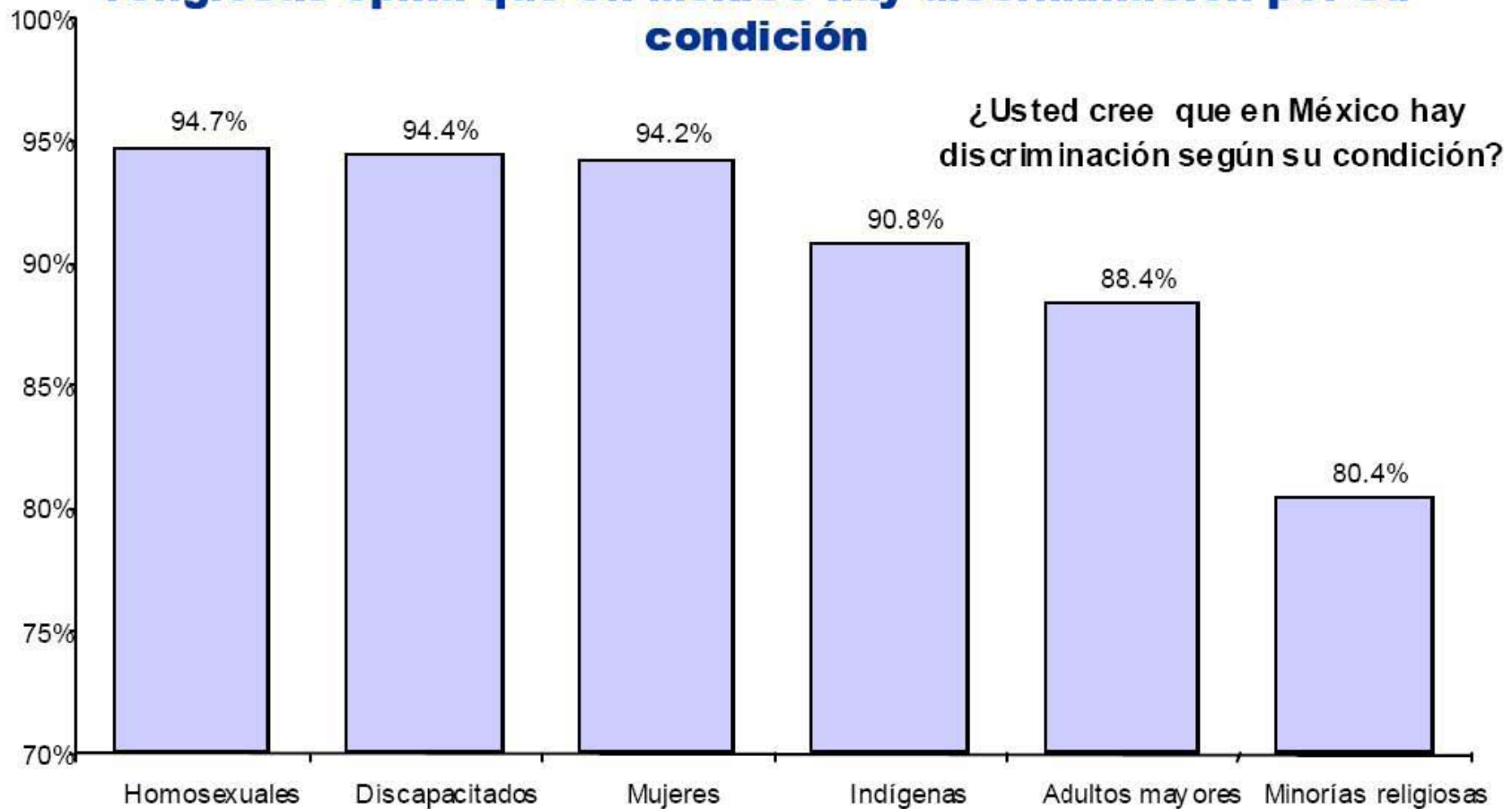
GRAFICA 1.1

¿Quién se siente más discriminado (a)?

En general, las mujeres, los indígenas, los discapacitados, los adultos mayores, los homosexuales y los pertenecientes a minorías religiosas se sienten discriminados.

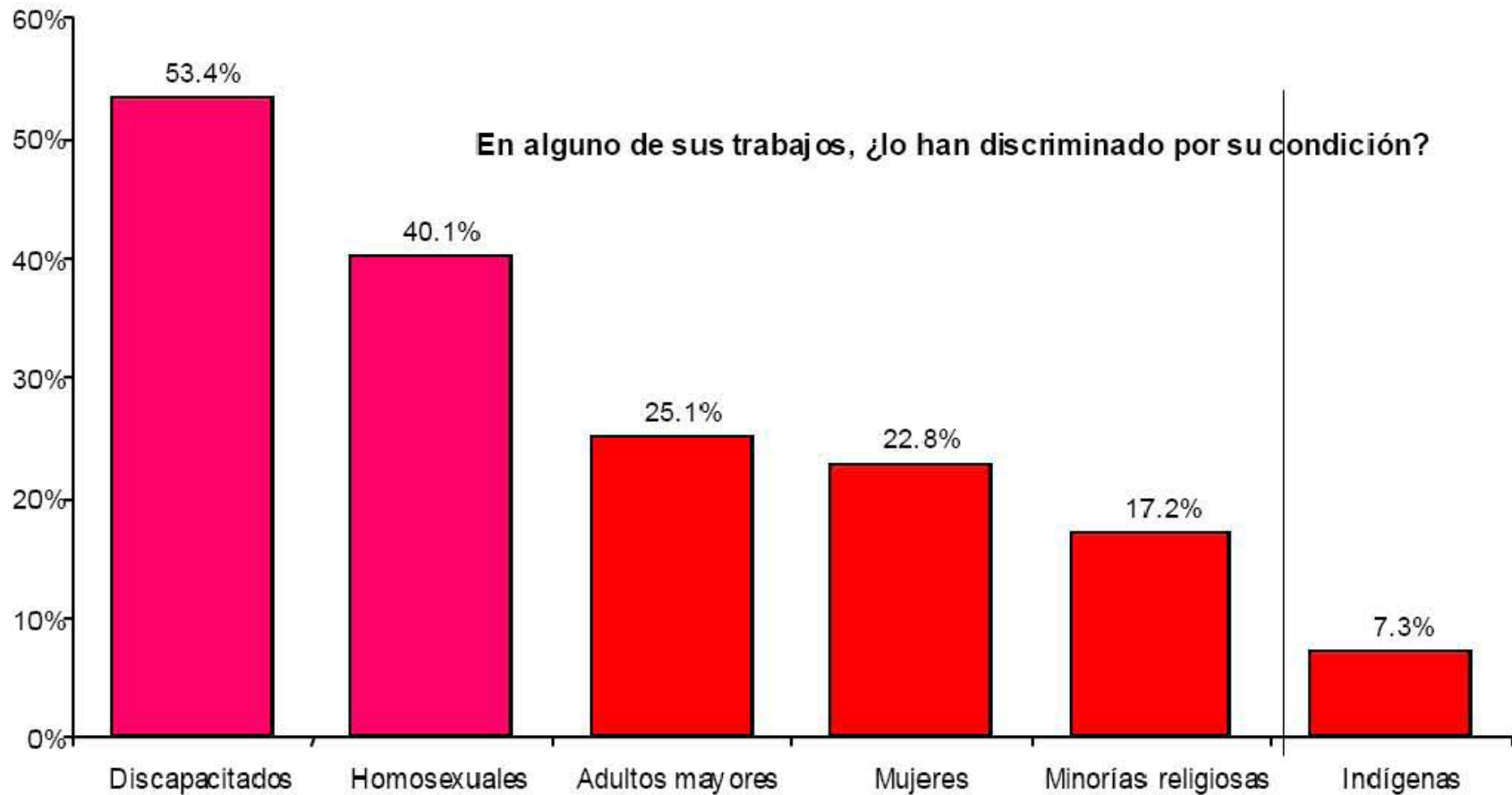
Los dos grupos que se perciben como más discriminados son los discapacitados y los homosexuales

La gran mayoría de los homosexuales, discapacitados, mujeres, indígenas, adultos mayores y los pertenecientes a minorías religiosas opina que en México hay discriminación por su condición



GRAFICA 1.2

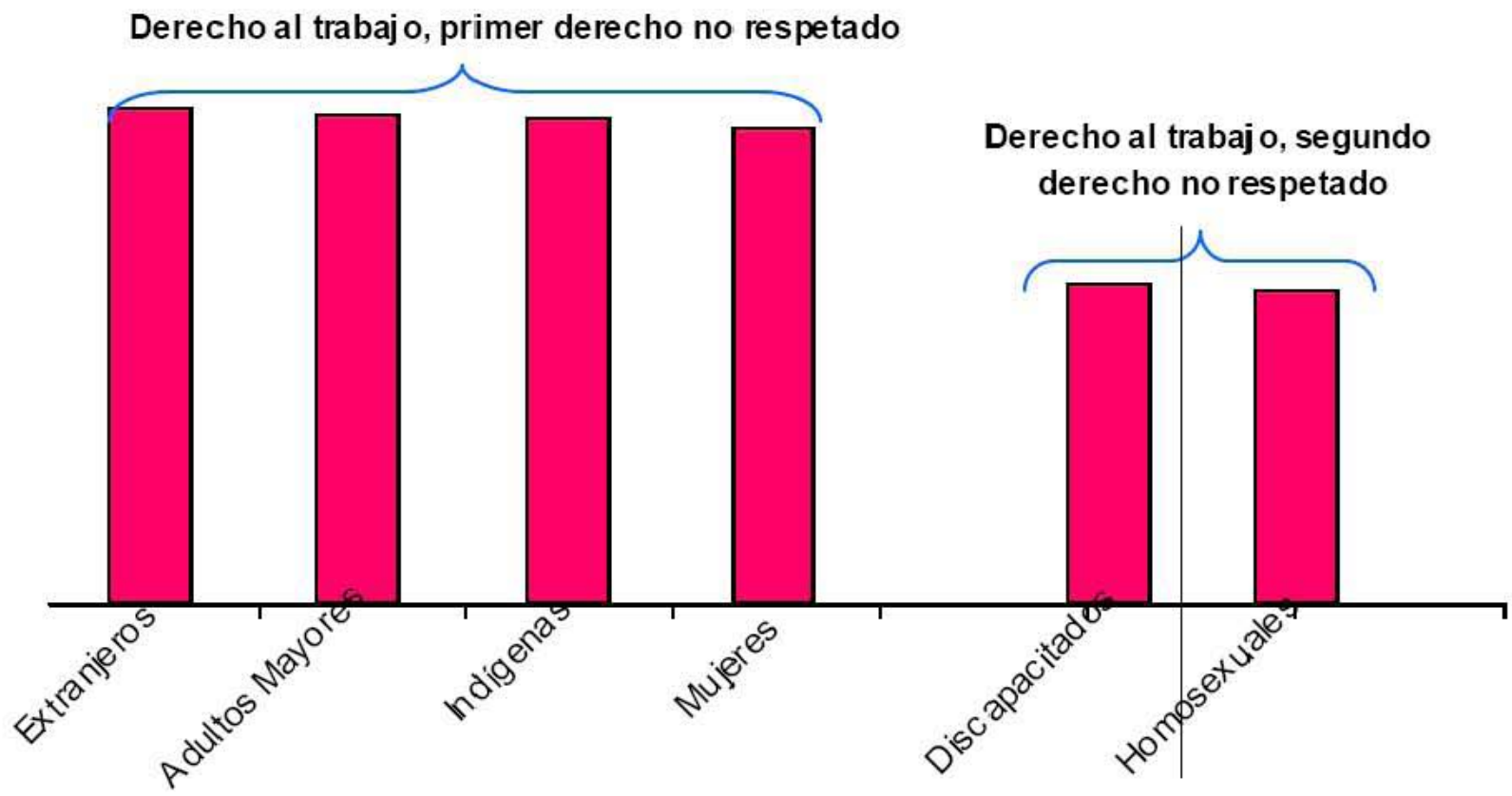
... y los que se han sentido más discriminados en el trabajo



GRAFICA 1.3

GRAFICA 1.4.

El principal derecho que se percibe como no respetado, es el trabajo



2. Discriminación contra las mujeres



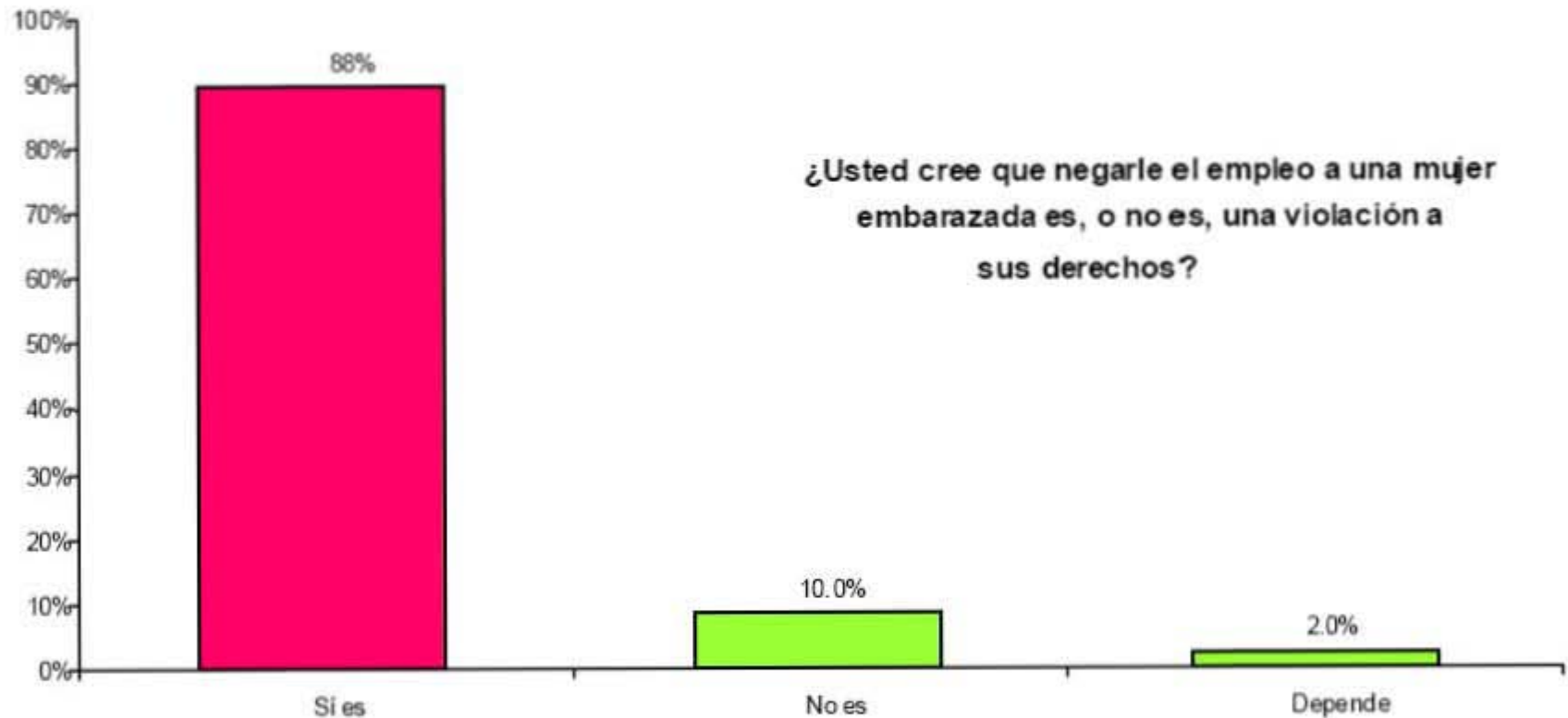
Lo que dicen los hombres...

GRAFICA 1.5

84% aparentemente respeta que alguien decida ser madre soltera



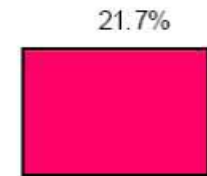
... casi el 90% opina que el negarle el empleo a una mujer embarazada es una violación a sus derechos humanos



GRAFICA 1.6

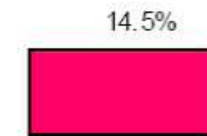
**Sin embargo, todavía permea una cultura machista y de discriminación en el mexicano (a) promedio
Por ejemplo...**

Uno de cada cinco mexicanos considera que es natural que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres



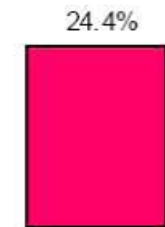
Es natural que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres

Casi el 15% opina que no hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan



No hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan

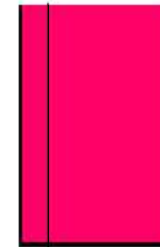
Uno de cada cuatro le pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo



% que le pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo

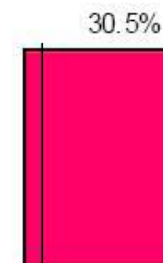
GRAFICA 1.8

Para casi el 40%, las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo



Las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo

Casi uno de cada tres opina que es normal que los hombres ganen más que las mujeres



Es normal que los hombres ganen más que las mujeres

GRAFICA 1.9

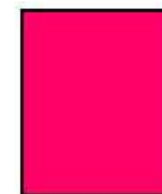
21% opina que las mujeres tienen menos capacidad que los hombres para ejercer cargos importantes



Las mujeres tienen menos capacidad que los hombres para tener cargos importantes en el trabajo

... y prácticamente uno de cada cuatro mexicanos (as) está de acuerdo con que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres

23.1%



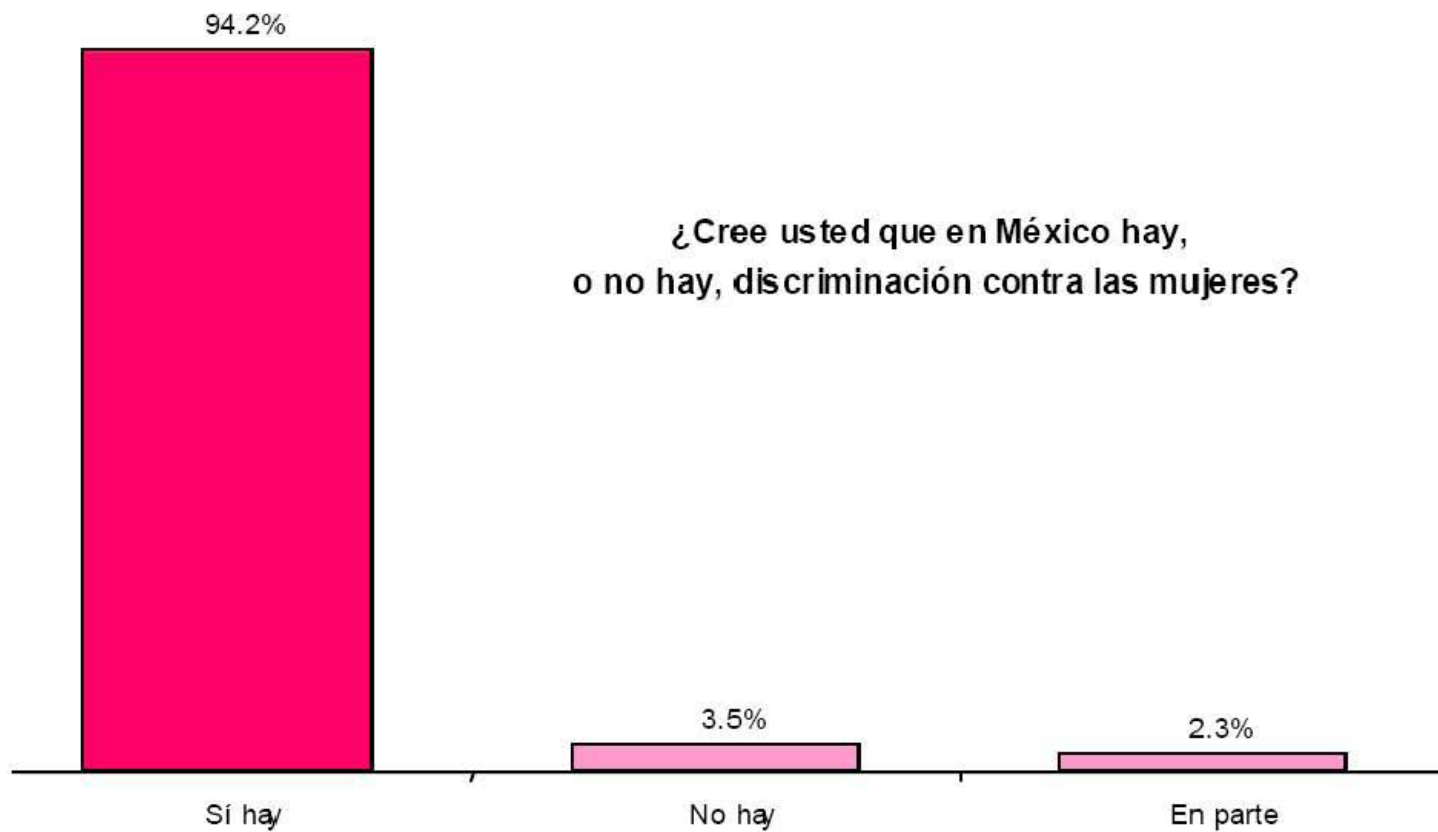
% que está de acuerdo con que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres

GRAFICA 1.10

¿Qué opinan las mujeres?

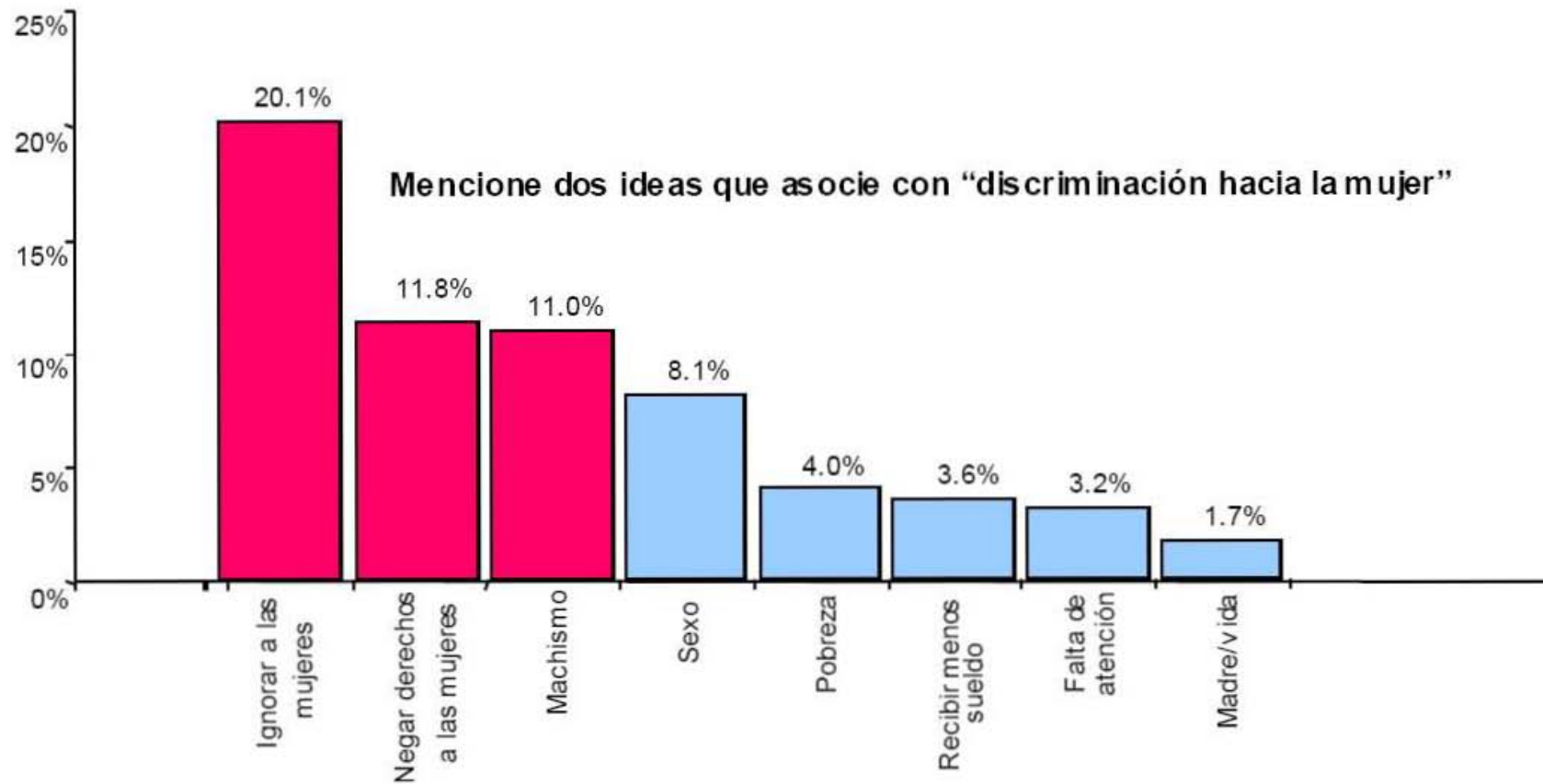
GRAFICA 1.11

Nueve de cada 10 mujeres en México opinan que sí hay discriminación contra las mujeres

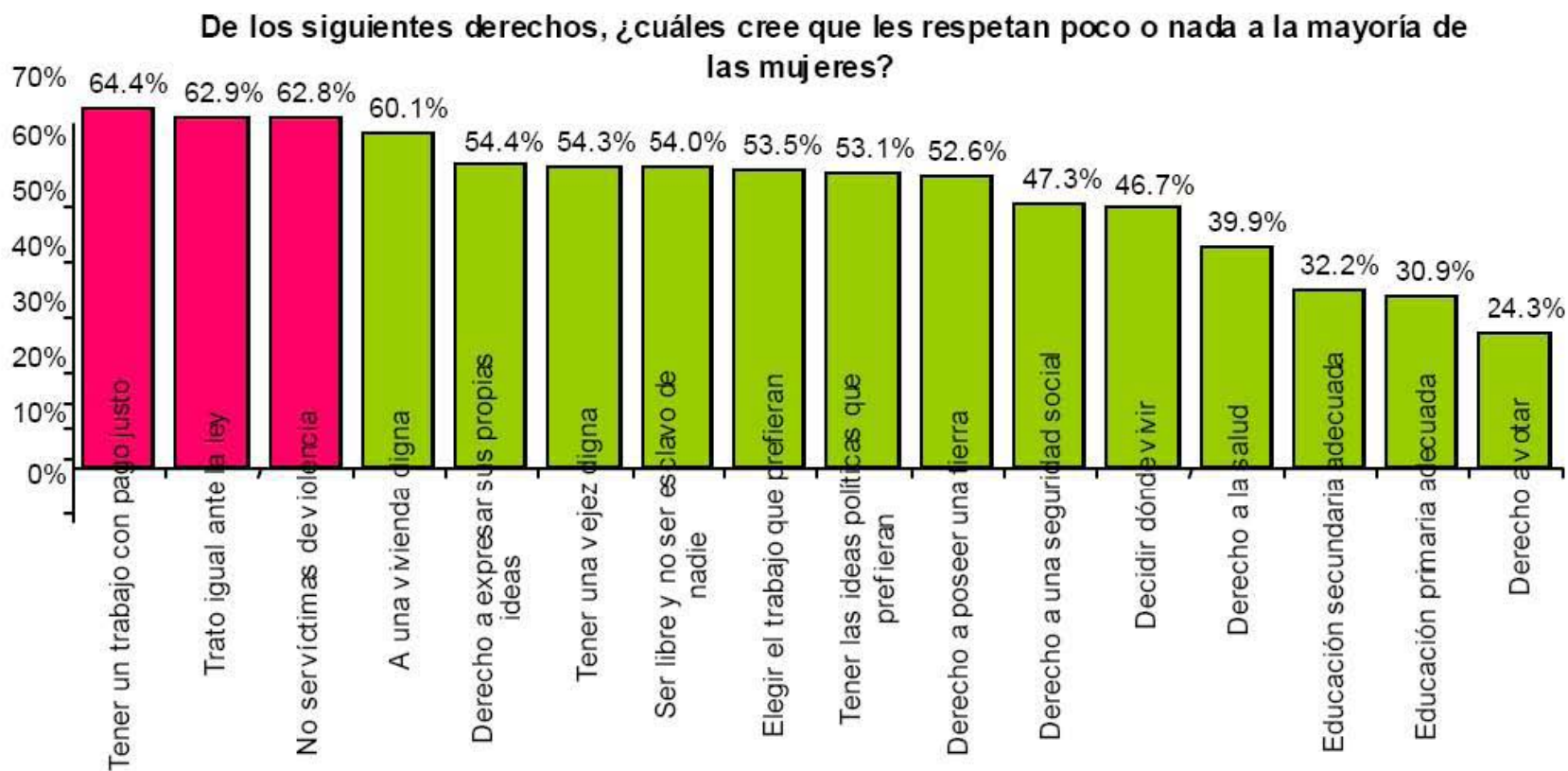


GRAFICA 1.12

Para 4 de cada 10 mujeres, la discriminación hacia su género se asocia con “ignorarlas”, negarle sus derechos, o con el machismo

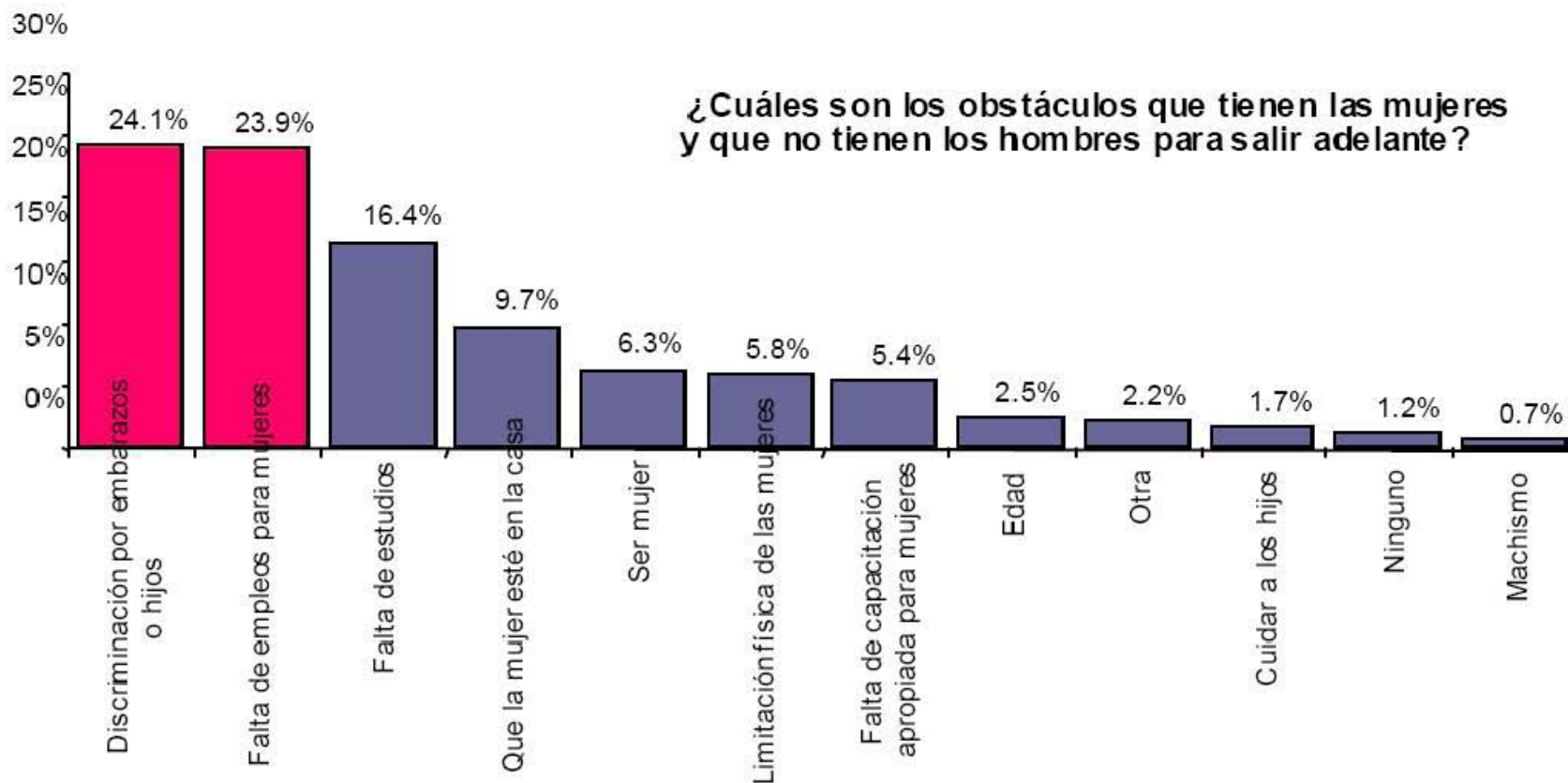


... y los derechos que menos se respetan son tener un trabajo con pago justo, trato igual ante la ley, y ser sujetas de violencia



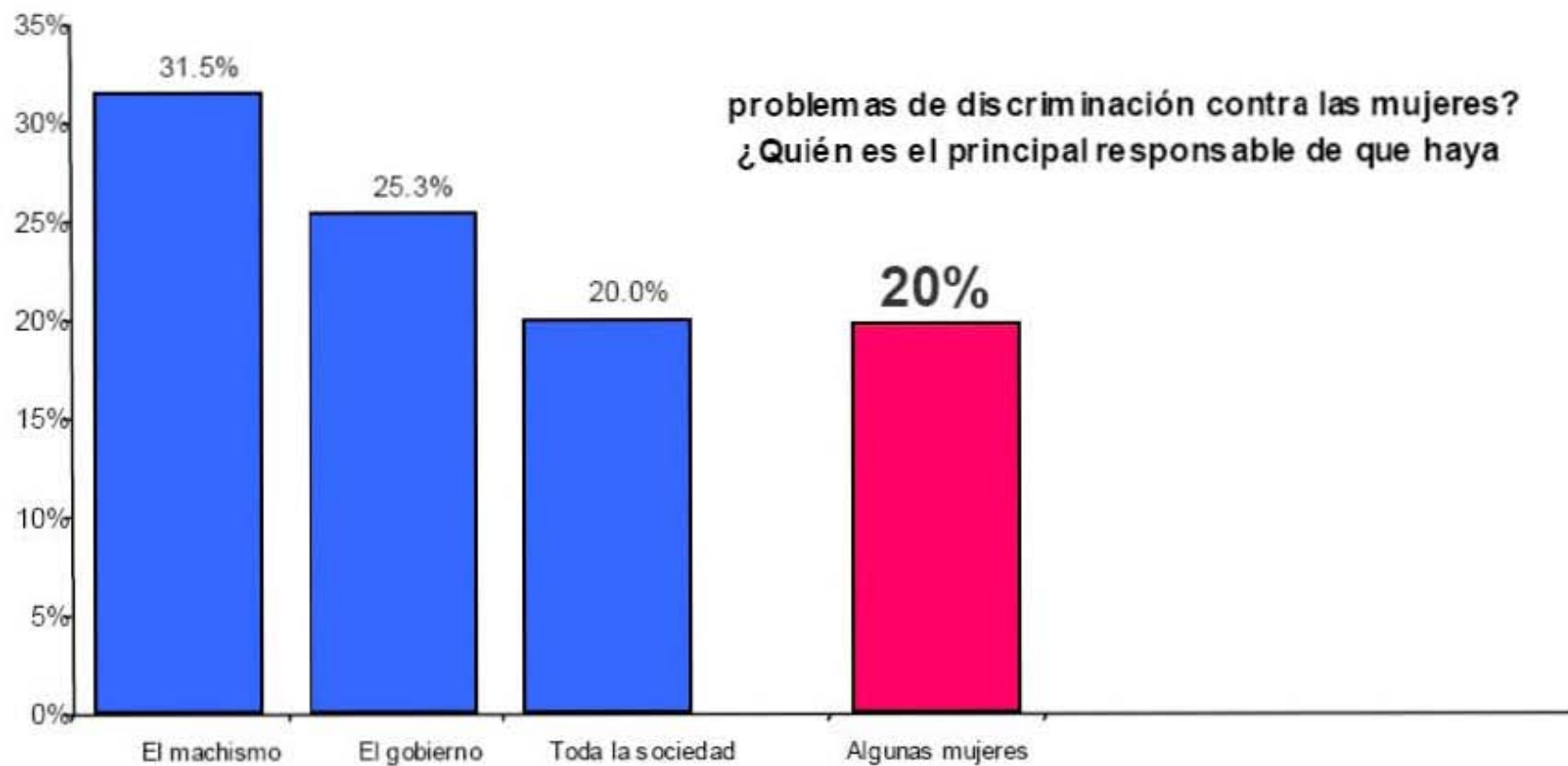
GRAFICA 1.13

Los dos principales obstáculos que se perciben para salir adelante son la discriminación por embarazos o hijos, y la falta de empleos para mujeres



GRAFICA 1.14

Una de cada cinco mujeres opina que son las propias mujeres las que son responsables de la discriminación



GRAFICA 1.17

IMPLICACIONES

- 1. La discriminación tiene implicaciones para el bienestar de las personas.**
- 2. El acceso *no igualitario* al mercado laboral por discriminación, tiene efectos sobre el ingreso y el bienestar**
- 3. Es necesario tener una política activa de reducción de la discriminación como elemento esencial para reducir la desigualdad y la pobreza.**