

La equidad de género en la reforma laboral

Rosario Ortiz Magallón

Las nuevas formas de concentración del capital financiero y las empresas multinacionales representadas en instituciones como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional han impuesto su lógica de acumulación y ganancia a los países en desarrollo, como el nuestro. La concentración de los grandes capitales ha creado mecanismos de poder que obligan a los Estados-nación a cumplir las políticas que éstos definen en función de sus intereses, creando y ejerciendo tal poder que sobrepasa al de los Estados mismos.

El adelgazamiento del Estado, la desregulación económica, la restructuración de la planta productiva, la flexibilidad laboral, el debilitamiento de los sindicatos y de las organizaciones sociales, han sido algunos de los compromisos asumidos y cumplimentados por el Ejecutivo federal para garantizar a las grandes transnacionales el ambiente de paz social y laboral que exigen sus inversiones.

Uno de los cambios que ha impuesto esta política desreguladora, ha sido el trastocamiento radical del papel del Estado como garante de los derechos humanos, sociales y laborales de los ciudadanos y ciudadanas, para crear las mejores condiciones a la inversión del capital, contraviniendo lo establecido en la Constitución y en los

tratados internacionales que México ha ratificado. Estos ajustes permitieron la obtención de ganancias exorbitantes a costa de la caída estrepitosa del poder adquisitivo de la población, y de las condiciones laborales y ambientales, con lo cual se ha arrojado cada vez a más hombres y mujeres a la pobreza y discriminación, dando pauta a una exacerbación del descontento por el deterioro en el nivel de vida y generando un clima de profunda inestabilidad social.

De lo privado a lo público

A casi tres décadas de aplicar las políticas neoliberales, uno de los impactos más importantes ha sido en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual ha generado uno de los cambios sociales más significativos. Estos cambios se sustentaron fundamentalmente en la salida de las mujeres del ámbito de lo privado, es decir, el mundo de la familia. La estabilidad laboral que se vivió, permitió a las mujeres trabajar y retirarse por la maternidad y/o la educación del hijo o hija, y regresar a laborar sin la pérdida del puesto de trabajo o de sus prestaciones laborales. Esta forma de trabajo dejaba que las mujeres siguieran cumpliendo su papel de madres y sus tareas tradicionales en el hogar, por lo que las actividades que realizaban en el trabajo eran la extensión de las mismas: la educación, el cuidado, la atención.

A raíz de los resultados de la restructuración económica, como la pérdida del poder adquisitivo del salario y el propio desempleo, la permanencia de las mujeres en el trabajo se fue convirtiendo en permanente, su salario pasó de ser un apoyo al ingreso familiar, a ser el único ingreso estable. Se transformó en la principal proveedora en un número importante de hogares del país. Esto condujo a cambios en los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres, trastocando las relaciones y jerarquías de la familia tradicional. Sin embargo, todo ello no se tradujo en independencia y desarrollo profesional, sino que generó desigualdades, discriminación, violencia y exclusión social, porque su ingreso al ámbito del trabajo no produjo los cambios necesarios en las pautas culturales de la sociedad.

Su acceso confluye, entre otros elementos, con el desmantelamiento del Estado de bienestar, el cual garantizaba a través de instituciones y

políticas públicas cobertura a una serie de tareas relacionadas con el entorno familiar.

Este cambio sobre su papel benefactor se tradujo en la pérdida de la protección de derechos adquiridos, dejando a las mujeres a merced de las políticas de flexibilidad laboral. Las organizaciones empresariales y las instituciones gubernamentales como instrumentadoras de los cambios laborales, han sabido aprovechar las características de la fuerza de trabajo de las mujeres. Para justificar la precariedad laboral en que se encuentran las trabajadoras, han diseñado justificaciones, con una fuerte carga ideológica conservadora, para explicar que las formas de contratación como: tiempos parciales, el trabajo a domicilio, la media jornada, entre otras, les va a permitir seguir atendiendo sus responsabilidades en el hogar, como responsables únicas de la reproducción de la fuerza de trabajo.

El trasfondo de estas *facilidades* es profundizar la depreciación de los salarios, de las condiciones de trabajo y de los derechos humanos laborales. Trasladan la desvaloración del trabajo de las mujeres como fundamento para generalizarlo en todas las relaciones de trabajo.

La inequidad y la discriminación en el mundo del trabajo

En la última década, el promedio mundial de la participación de las mujeres en el empleo se ha mantenido en 40 por ciento aproximadamente.

Las tasas de aumento o de elevada participación en la fuerza laboral por sí solas no implican necesariamente que los mercados de trabajo estén evolucionando en forma positiva para las mujeres. Esas tasas no ofrecen información sobre la probabilidad de estar efectivamente empleadas, ni tampoco sobre la calidad de los empleos. Tampoco indican la cantidad de personas que participan en actividades educativas, que es una buena razón para no formar parte de la fuerza de trabajo.¹

¹ *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres / Resumen, marzo de 2007*, Organización Internacional del Trabajo-Oficina Internacional del Trabajo, p. 3.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce en su informe sobre el empleo de las mujeres 2007, la desigualdad que ellas viven en los mercados de trabajo: las diferencias salariales entre hombres y mujeres por el mismo empleo; los sectores productivos donde participan mayoritariamente las mujeres son los servicios, y menos en la industria; las mujeres se ubican en los puestos de trabajo con menor productividad y calificación laboral como la agricultura y el comercio; tienen poco acceso a la seguridad social por el tipo de contratación; se aplican medidas discriminatorias como los requisitos para la contratación o el poco acceso a la capacitación.

La reestructuración económica creó y profundizó el empleo precario, la subcontratación y tercerización del trabajo donde se encuentran la mayoría de las mujeres, con efectos negativos sobre la calidad y estabilidad laboral, así como su impacto en el salario, la jornada laboral y los contratos de trabajo.

La situación de las trabajadoras en México refleja de manera contundente, según el informe de la OIT, la feminización del trabajo, que tiene aquí su expresión más cruda por ser un país en desarrollo.

De acuerdo con los indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de los 16.1 millones de mujeres que forman parte de la población económicamente activa (PEA), 15.5 millones están ocupadas y las desocupadas se ubican en 547 mil en el año 2005; para 2006 hay un aumento relativo de 16.6 millones de la PEA, de la cual, 16.0 millones están ocupadas, mientras las desocupadas son 646 mil.

La información de 2006 de la ENOE permite visualizar dónde se encuentran las mujeres. En cuanto a su posición en la ocupación, de los 16.0 millones, 9.9 son asalariadas, mientras que 3.5 millones están por cuenta propia, y en trabajo no remunerado se encuentran 1.7 millones de mujeres, es decir que 10.6 por ciento del total de la población ocupada está constituida por mujeres que trabajan y no perciben ingreso.

Por su ubicación en la actividad económica, de los 16.0 millones, en el sector agropecuario se encuentran 768 mil mujeres, en la industria manufacturera son 2.8 millones, mientras en el comercio están 4.3, en el sector de restaurantes y alojamiento se ubican 1.4, en servicios sociales están 2.2 y en servicios diversos son 2.3 millones de mujeres.

En cuanto al nivel de ingresos, perciben hasta un salario mínimo (SM) 2.9 millones; de uno a dos SM, 3.8; de tres a cuatro SM, 3.1; más de cinco SM, 1.4; y no reciben ingresos 1.7 millones de mujeres.

En lo que respecta a la jornada semanal de trabajo, laboran menos de 15 horas 1.7 millones; de 15 a 34 horas, 4.2; y de 35 a 48 horas, 6.7 millones de mujeres.

Por lo que se refiere al acceso a instituciones de salud, de 16.2 millones del total de la PEA, sólo 6.0 millones tienen acceso a la salud y 9.9 millones de trabajadores no lo tienen.²

Esta información nos muestra la realidad que viven las trabajadoras en nuestro país. La participación en el mercado de trabajo ha mantenido su tendencia en 36 por ciento a pesar de fluctuaciones entre la contratación y el desempleo.

Las mujeres que participan en el mercado de trabajo se ubican mayoritariamente en asalariadas y por cuenta propia. De las primeras, se encuentran laborando en la manufactura, pero con un peso mayor en el comercio y los servicios. Ambos sectores relacionados con el rubro de ingresos estarían percibiendo entre 1 y 3 salarios mínimos con jornadas en promedio de entre 15 y 48 horas por semana. Estos datos evidencian que sus trabajos no son estables y sus contratos son por honorarios, medios tiempos o con otro tipo de contratación flexible, lo cual indica que 5.9 millones de mujeres no cubren su jornada legal de 48 horas a la semana y esto tiene estrecha relación con el alto número de mujeres sin acceso a la salud: 9.9 millones de trabajadoras, es decir, 61 por ciento del total de la población femenina ocupada no tiene cobertura de atención médica.

Es de llamar la atención la poca cantidad de mujeres que laboran en el campo. Esto se puede referir al subregistro que existe en este sector por parte de las instituciones competentes o por investigaciones empíricas que plantean incremento en la migración interna de las mujeres del campo hacia la maquila, al trabajo asalariado en el hogar o bien al sector de la informalidad, lo cual demuestra que la característica más relevante del trabajo de las mujeres es la precariedad:

Tanto por el deterioro en la calidad de los empleos que ocupa, como por su participación creciente en actividades informales. Toda

² INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2007.

esta situación limita el acceso a la seguridad social, a las prestaciones y a salarios remuneradores, siendo más notorio en ciertos sectores como el de las empleadas del hogar, las trabajadoras a domicilio, de industrias familiares, la industria de la maquila, así como las que se ubican en actividades informales o en actividades por horas, temporales, honorarios o tiempo parcial.³

Los cambios que ha implicado la salida de las mujeres del ámbito privado (la familia) al espacio masculinizado del trabajo, generaron cuestionamientos a la estructura del poder patriarcal y modificaciones en la vida cotidiana de hombres y mujeres, rompiendo de manera paulatina y permanente los esquemas del lenguaje, comportamientos, relaciones y espacios de trabajo, y trastocando la estructura tradicional de las relaciones entre la pareja. A pesar de sacudir conciencias y estructuras sociales como la familia, no se ha logrado cambiar la división sexual del trabajo al interior de las mismas. Los cambios de la masculinidad no se han dado en el mismo tiempo y espacio en que las mujeres cuestionan la desigualdad y discriminación de la que son objeto. La exigencia cada día mayor para ejercer sus derechos genera al mismo tiempo reacciones de gran resistencia en sectores sociales tradicionales como los empresariales, las iglesias, los gobernantes y los sindicatos que se niegan a reconocer y asumir estos cambios derivados del modelo económico.

De los nuevos derechos

Los millones de mujeres presentes en las actividades productivas demandan una serie de derechos que les permitan realizar sus tareas en el puesto de trabajo y a la vez tener las condiciones para que sus responsabilidades familiares no sean una carga adicional y exclusiva de ellas.

Las demandas de las trabajadoras han puesto en la agenda política la necesidad de configurar una nueva visión de las relaciones entre hombres y mujeres, de reconocer y valorar el trabajo de las mujeres

³ Mercedes Zúñiga Elizalde, "Reestructuración productiva y transformaciones en el trabajo. ¿En dónde y cómo se insertan las mujeres?", en *Cuadernos Feministas*, año 6, núm. 24, octubre-diciembre de 2003, México, Convergencia Socialista, pp. 4-8.

y su aporte al desarrollo del país, de romper los moldes tradicionales basados en la discriminación, de reconocer a las mujeres por su humanidad y dignidad, y fundamentalmente reconocer las diferencias derivadas no solamente por el sexo, sino por las profundas desigualdades sociales.

Las trabajadoras han venido asumiendo su papel como actrices políticas demandando y colocando sus nuevos derechos en la disputa por la igualdad social, política, sexual y laboral.

El gran capital requiere de la fuerza y el control del cuerpo de las mujeres, por eso en su conservadurismo les niega el reconocimiento pleno de sus derechos, porque éstos atentan contra el sistema económico y patriarcal.

Estas prácticas ponen en evidencia su posición sobre el papel de las mujeres en la sociedad. Un ejemplo muy claro es el despido a las trabajadoras por embarazarse o la exigencia del examen de no gravidez, pero al momento de reivindicar en las normas los derechos reproductivos entendidos como el derecho a decidir el espaciamiento y número de hijos e hijas, ponen a funcionar el andamiaje de sus instituciones y representantes para evitar la satisfacción de las demandas de las mujeres y negar el ejercicio de su autonomía.

Colocar los nuevos derechos de las trabajadoras como resultado de la relación capital-trabajo-familia tiene como objetivo fijar en el centro del debate de una nueva reforma laboral, el reconocimiento de los profundos cambios que en el mundo del trabajo se han desatado a raíz de la inserción de las mujeres.

Los nuevos derechos están conceptualizados desde la dimensión transversal de la igualdad como la única forma de restituir a las trabajadoras su condición de ciudadanas. Para ello es preciso considerar:

- *La igualdad de oportunidades y de trato*: políticas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo.
- *La no discriminación* por razones de sexo, estado civil, etnia, discapacidad, o situación migratoria que elimine la discriminación de manera directa e indirecta.
- *Las acciones afirmativas*: medidas temporales que permitan alcanzar una efectiva igualdad.
- *Los derechos reproductivos*: medidas que garanticen la libertad de las mujeres para decidir sobre sus cuerpos, el número y el

espaciamiento de sus hijos e hijas, sin perder el empleo y las prestaciones sociales.

- *El fuero materno*: para garantizar el derecho al trabajo y el acceso a los permisos paternos y maternos, como medida de protección contra la discriminación.
- *Las responsabilidades familiares*: el reparto equitativo que permita armonizar las responsabilidades en la vida laboral y privada entre hombres y mujeres.
- *La violencia laboral y el hostigamiento sexual*: políticas de las empresas y los sindicatos para proteger a las trabajadoras del abuso de poder, y la protección ante la denuncia.

Nueva legislación laboral, nueva perspectiva del derecho

La reforma a la Ley Federal del Trabajo ha constituido en los últimos años un asunto de gran interés, que ha suscitado debate y la elaboración de propuestas por parte de distintos actores sociales: partidos políticos, organizaciones sindicales, cámaras empresariales, sector académico, organizaciones de mujeres, trabajadoras, sindicalistas, feministas, abogados y abogadas.

Elaborar una ley laboral desde la perspectiva de género y la transversalidad de la igualdad, requiere deconstruir la visión tradicional del derecho; ampliar su vinculación con otras disciplinas sociales; reconocer, entender y asumir los cambios profundos que las mujeres están viviendo como ciudadanas; y formular los cambios jurídicos que reflejen estas transformaciones. Entrar al moderno derecho de la igualdad y la antidiscriminación significará un cambio histórico en el reconocimiento de los derechos de las mujeres en nuestro país.

Apenas en 1975 se logró la reforma constitucional en la que se estableció la garantía de la igualdad jurídica formal entre hombres y mujeres, y después se han aprobado leyes incorporando derechos demandados por las mujeres. No obstante, estos progresos son insuficientes ante la mayor participación de las mujeres en los diversos ámbitos de acción.

Las disposiciones jurídicas aparentemente neutras colocan en gran desventaja a las mujeres trabajadoras, profundizan la discriminación y las dejan en la total desprotección legal. Con el argumento de que

mujeres y hombres somos iguales en obligaciones y derechos se encubren las desigualdades sociales, económicas y laborales, que crean un cerco invisible para acceder a un empleo digno, a un salario remunerador, a capacitación y promoción en igualdad de oportunidades, y a condiciones de trabajo que garanticen la salud y la vida de las trabajadoras.

La igualdad formal ha dado pauta a la patronal a implementar políticas laborales discriminatorias como la no contratación por sexo, con la anuencia de los sindicatos y de las instituciones del trabajo. A estas medidas se les llama “discriminación directa”. Existen otras disposiciones laborales que derivan en formas más veladas de discriminación, como la segregación en puestos de trabajo o distinciones a las mujeres que inhiben o limitan su participación, dejándolas en desventaja en relación con las oportunidades de los hombres, lo cual conlleva en sí mismo la “discriminación indirecta”.

Lograr la equidad de género en el mundo del trabajo requiere construir mecanismos para erradicar la discriminación tanto directa como indirecta mediante acciones afirmativas, entendidas éstas como medidas temporales que permiten generar igualdad de oportunidades y de trato. Estas medidas son específicas a favor de las trabajadoras para corregir las desigualdades *de facto* aplicadas por la patronal. Las acciones afirmativas son garantes del derecho fundamental de la igualdad.

Actualmente tenemos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales para reformar la Ley Federal del Trabajo y elaborar políticas públicas laborales, por lo que es necesaria la construcción de nuevos instrumentos legales armonizados con los tratados internacionales (convenios, convenciones y declaraciones relativos al trabajo y a los derechos universales) que nos permita elevar a rango constitucional el derecho al trabajo y la igualdad real entre hombres y mujeres.

Estos elementos fundamentales fueron las herramientas teóricas que permitieron elaborar una propuesta de ley laboral desde una perspectiva de género equitativa, democrática e incluyente.

El Grupo de Trabajo sobre Normatividad Laboral con Perspectiva de Género⁴ elaboró entre 2000 y 2002 una propuesta de reforma

⁴ Sus integrantes son: Inés González Nicolás, Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (Fenasib); Cecilia Talamante Díaz, Grupo de Educación Popular con Mujeres,

laboral. Ésta se inscribe en el marco de los derechos humanos, en especial de los convenios y convenciones internacionales signados por nuestro país en materia de derechos de las mujeres; y tiene como propósito introducir el enfoque transversal de equidad de género en todo el marco normativo laboral, para hacer posible la ciudadanía plena de las trabajadoras mexicanas.

El Grupo de Trabajo realizó una revisión exhaustiva de la Ley Federal del Trabajo e incorporó la perspectiva de género en todo el cuerpo de la ley, en sus principios, filosofía y técnica jurídica. En lo procesal y en la estructura, se integraron los conceptos de no discriminación en el trabajo, e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y femenina.

Asimismo, resultaba ineludible incorporar demandas tan sentidas por las trabajadoras como la eliminación de exámenes de no gravidez, la prohibición de despidos por embarazo, y la protección contra el hostigamiento sexual. Este último punto se había considerado en todas las iniciativas, pero no era suficiente, pues no se quería la simple inclusión de un enunciado, sino que éste se tradujera en procedimientos y mecanismos preventivos y en sanciones, así como que se reconocieran los impactos de hostigamiento sexual en la salud y como un riesgo de trabajo.

También era necesario integrar otras demandas resultado de los cambios en la vida personal de las mujeres a raíz de su participación en el mercado del trabajo, tendientes a que la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras se asumiera en corresponsabilidad con la pareja, la empresa y el Estado; a garantizar el ejercicio de los derechos reproductivos sin menoscabo de los derechos laborales como el empleo, salario y puesto de trabajo; y al establecimiento del fuero materno. La inclusión de los derechos integrales de las trabajadoras en la totalidad de la ley es lo que llamamos transversalizar la perspectiva de género.

Elaborada una primera versión, se analizó con investigadoras e investigadores especialistas en el ámbito laboral, abogadas y abogados, y mujeres trabajadoras sindicalizadas. Las discusiones fueron muy

A.C. (GEM); Gloria Tello Sánchez, Servicio, Desarrollo y Paz, A.C. (Sedepac); Martha Patricia Vélez, Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (Catda); Mercedes Zúñiga Elizalde, Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco; y Rosario Ortiz Magallón, Red de Mujeres Sindicalistas.

enriquecedoras, diversas y también difíciles. La aridez del derecho, su construcción desde lo masculino, la dificultad para incorporar conceptos nuevos, así como el desconocimiento del derecho moderno antidiscriminatorio, hacían el camino no sólo desesperante sino muchas veces decepcionante: eran múltiples las trabas de toda índole para aceptar las propuestas desde los derechos de las mujeres.

La propuesta de reforma laboral desde la perspectiva de género se presentó y discutió con sindicatos, con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con el Partido de la Revolución Democrática, el Partido Revolucionario Institucional y en la Subsecretaría "A" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), responsable de la Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización de la Reforma Laboral. Cabe mencionar que a esta última se le solicitó un espacio en la Comisión de Trabajo para exponer la propuesta. Esta comisión tripartita era la que discutía las diferentes propuestas y los posibles consensos. No se obtuvo respuesta a esta petición.

Un aprendizaje importante fue el cabildeo. Por primera ocasión, mujeres sindicalistas de diferentes organizaciones emprendieron esta tarea, lo cual implicó entender el funcionamiento del Poder Legislativo mediante sus comisiones, elaborar la justificación de la iniciativa, convocar a las trabajadoras para distribuir tareas, persistir a pesar de las resistencias. El cabildeo permitió que en la iniciativa de ley presentada por la UNT-PRD se incorporaran las más importantes propuestas del Grupo de Trabajo sobre Normatividad Laboral con Perspectiva de Género.

En articulación con las legisladoras del PRD en las legislaturas LVIII y LIX, se presentó al pleno del Congreso federal en 2004, la Iniciativa que reforma la Ley Federal del Trabajo para introducir de forma transversal la perspectiva de género en la legislación laboral, que retoma sustancialmente la propuesta del Grupo de Trabajo sobre Normatividad Laboral, sumando un título de trabajos especiales donde se establecen los derechos de las trabajadoras de las maquiladoras, se amplían los derechos de las trabajadoras del hogar y se incorporan los derechos de las trabajadoras rurales. En riesgos de trabajo se incluye el estrés postraumático relacionado con el hostigamiento sexual y se propone reconocerlo como riesgo de trabajo.

El PRI, PAN y PVEM presentaron una iniciativa de reforma laboral, conocida como Ley Abascal, y lo mismo hizo el PRD con la iniciativa

que trabajó de manera conjunta con la UNT. Estas iniciativas tienen posiciones antagónicas. Sin duda los aspectos más confrontados son los referidos a la regulación laboral, los contratos a tiempos parciales, de prueba, y la organización autónoma de los sindicatos, el voto libre y secreto, así como el derecho a huelga; por el lado de las propuestas PRD-UNT se plantea la desaparición del apartado B del artículo 123 constitucional y la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.

Los compromisos internacionales del Estado

El Estado mexicano ha ratificado una multiplicidad de instrumentos internacionales, entre ellos un número importante de convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las convenciones contra la discriminación y la violencia hacia las mujeres –CEDAW y Belém do Pará, respectivamente–, los pactos por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todos ellos de un gran significado por el reconocimiento de los cambios que los mujeres han construido en sus procesos de identidad ciudadana, como respuesta al rompimiento del pacto social y de las normas tutelares del derecho.

Estos instrumentos internacionales forman parte de nuestro marco jurídico nacional, y al armonizar nuestras leyes con tales instrumentos, podremos construir un marco legal incluyente y equitativo.

Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la promoción de los derechos fundamentales de las trabajadoras y la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres son:

- Convenio 100 (de 1951), relativo a la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor
- Convenio 111 (de 1958), relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación
- La declaración de la OIT de 1998 donde se establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en relación con:
 - La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Convenio 85)

- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 105)
- La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenio 138)
- Convenio 156, relativo a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Los instrumentos internacionales para la protección y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y los conceptos básicos de los derechos humanos reconocidos por la Naciones Unidas como:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ambos de 1966)
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979)
- La Convención de los Derechos del Niño (1989)
- La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familias (1995)
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)

En el marco jurídico de la Organización de los Estados Americanos:

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará)

El marco jurídico nacional

En México las normas internacionales tienen rango de ley, de acuerdo con el artículo 133 de la Constitución Política, que dice a la letra:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del Senado, serán ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado, se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 6º señala: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador”; y el artículo 17 de la misma ley establece:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad del Estado mexicano de adecuar sus leyes para dar cumplimiento a los convenios suscritos, la actual Ley Federal del Trabajo no ha sido modificada. Al no incorporarlos a la ley, se genera un vacío en la aplicación e implementación de la justicia laboral que obstaculiza la equidad de género.

Los derechos de las mujeres en la Ley Federal del Trabajo

La carta magna promulgada en 1917, consagró también el derecho al trabajo en su artículo 123 constitucional, lo que faculta al Congreso de la Unión a expedir normas sobre el trabajo, contenidas en la actual Ley Federal del Trabajo. La LFT se promulga en 1931, año en que las mujeres mexicanas no tenían derecho a la ciudadanía, es decir, a elegir a sus representantes y a ser electas para ocupar puestos de elección popular, menos aún a participar en el debate de los derechos que les atañen como trabajadoras, por lo que no se tomó en cuenta a las mujeres como sujetas de derecho, sólo se les protegió de trabajos pesados y peligrosos en la etapa del embarazo. Asimismo, cuando se promulga la LFT la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo era escasa. Es hasta los años setenta cuando, en forma progresiva, las mujeres se incorporan al espacio laboral extradoméstico.

La reforma del artículo 4º constitucional formó parte de los preparativos para la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, organizada

por la ONU y realizada en México en 1975. También en este mismo periodo se modificaron aquellos artículos del Código Civil en materia familiar que condicionaban el trabajo extradoméstico de las mujeres al permiso del esposo y al cuidado de las responsabilidades de la familia. Sin embargo, la LFT contiene aún grandes vacíos y ambigüedades que han favorecido la discriminación y segregación laboral de las mujeres.

En la Ley Federal del Trabajo, los derechos específicos de las trabajadoras están considerados en el título V, llamado “Trabajo de las mujeres”. En este título sólo se incluyen cuestiones relacionadas con el ejercicio de la maternidad, es decir, las mujeres sólo son consideradas como sujetas de derecho en lo que se refiere a su función biológica como madres, lo que muestra claramente la concepción de la Ley, además de que denota que la reproducción es un *trabajo* sólo de las mujeres y no una responsabilidad social, tanto de los progenitores, madre y padre, como de la sociedad en su conjunto.

La transversalidad de género en una nueva legislación laboral

Para que la equidad de género esté plenamente asegurada en la normatividad laboral, debe contemplarse un enfoque transversal en toda la Ley. Este enfoque supone aspectos fundamentales que estén entrelazados y se refuercen mutuamente, es decir, hacer una ley que tome en cuenta la realidad diferente y desigual de las mujeres y los hombres que trabajan.

El ámbito del trabajo y las normas laborales están concebidos desde una visión androcéntrica, esto es, una visión del mundo centrada en las necesidades e intereses de los hombres, y que ignora las distintas actividades que realizan las mujeres en la sociedad. El mercado de trabajo está segmentado por géneros, se asignan las actividades en razón del sexo y no de las capacidades de las personas. Esto da como resultado que el trabajo y el salario de las mujeres se considere complementario al de los hombres, aunque éstas sean jefas de familias o su ingreso al hogar sea superior al de los otros miembros.

Resulta central considerar que la equidad de género no sólo debe estar expresada en la legislación, sino que las leyes deben tener los

instrumentos necesarios para su ejercicio, en las diferentes instancias de justicia laboral, como la Inspección del Trabajo y la Procuraduría de Defensa del Trabajo, entre otras, con el diseño de mecanismos claros que garanticen la efectiva equidad de género en la realidad cotidiana de las trabajadoras.⁵

Los principios que fundamentan la propuesta de reforma laboral con perspectiva de género

Los derechos humanos de las trabajadoras, la libertad, la justicia social con equidad de género, la igualdad de trato y oportunidades, la reproducción humana como un asunto de interés social y responsabilidad colectiva y un mundo laboral libre de violencia, constituyen los principios fundamentales de la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo con perspectiva de género y tienen como objetivo sentar las bases para incluir conceptos acordes a la realidad de los nuevos sujetos.

Se requieren nuevos enfoques, un lenguaje incluyente que nombre y visibilice a las mujeres, y la construcción de un nuevo derecho laboral con una orientación y perspectiva democrática, histórica y equitativa.

Estos principios surgen y parten de considerar:

- *El trabajo como un derecho humano.* El trabajo es un derecho humano y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable, basado en el respeto de la dignidad de los seres humanos mujeres y hombres.
- *El ejercicio de la libertad para las mujeres.* La libertad en el marco de los derechos laborales y de su reglamentación amplía este ejercicio a la libertad de elegir y ejercer cualquier profesión y empleo, de capacitación y formación profesional, de expresión, de asociación y organización, de decisión sobre el propio cuerpo.
- *La justicia social con equidad de género.* Una justicia social real requiere un nuevo marco jurídico donde los derechos de las trabajadoras estén completamente integrados y garantice su pleno ejercicio a fin de permitirles acceder a una vida digna.

⁵ Grupo de Trabajo sobre Normatividad Laboral con Perspectiva de Género, "Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género", en *Debate Feminista*, año 16, vol. 31, México, abril de 2005, pp. 277-312.

- *La diversidad de los sujetos que intervienen en el mundo del trabajo.* Una legislación laboral democrática, incluyente y equitativa deberá crear los instrumentos para garantizar los derechos de esta diversidad de hombres y mujeres.
- *El principio de igualdad de trato y oportunidades* deberá erradicar toda forma de discriminación, sea directa o indirecta. En la normatividad laboral, la prohibición de la discriminación quedará establecida de manera expresa.
- *Un mundo laboral libre de violencia.* Ésta se expresa como violencia psicológica, física, abuso y hostigamiento sexual, y tiene a la discriminación y segregación laborales como la base sobre la que se construye la violencia de género en el mundo del trabajo.
- *La reproducción humana, un asunto de interés social y responsabilidad colectiva.* Se deben establecer las pautas jurídicas en la Ley Federal del Trabajo para que hombres y mujeres, patrones y Estado asuman la responsabilidad y compartan los costos de las responsabilidades de la maternidad, así como los cuidados de las familias.
- *El acceso a la justicia para las mujeres.* Sólo a partir del reconocimiento explícito en la ley de las diferencias de género es posible la aplicación equitativa de ésta. Las formas y el cómo viven las trabajadoras las violaciones a sus derechos expresan la subvaloración que la sociedad tiene de ellas. Ningún derecho existe realmente si no hay procedimientos suficientes y transparentes que garanticen la tutela y sancionen su violación. Para lograr este objetivo se propone la inversión de la carga de la prueba ante la presunción de una acción discriminatoria por parte del patrón o funcionario de la empresa o institución.⁶

El nuevo contenido de la legislación laboral

De la igualdad de oportunidades y de trato

- Eliminación de apartados de excepción
- Incorporación del concepto de no discriminación
- Establecimiento de la figura del fuero materno
- Bilateralidad en la negociación colectiva

⁶ *Ibid.*

*De la protección contra la violencia laboral
y el hostigamiento sexual*

- Definición del hostigamiento sexual
- Inclusión del hostigamiento sexual como causal de rescisión de las relaciones de trabajo
- Responsabilidad de las y los patrones y los sindicatos de crear un ambiente de trabajo libre de discriminación, riesgos y violencia laboral
- Creación de mecanismos e instancias de protección a las víctimas de violencia
- Reconocimiento del hostigamiento laboral como riesgo de trabajo

*De las condiciones de trabajo de las trabajadoras
en periodos de gestación
y lactancia*

- Ampliación del periodo pre y posnatal a ocho semanas, y en parto múltiple o prematuro dos semanas más, con goce de salario y prestaciones
- Establecimiento por seis meses del periodo de lactancia de dos medias horas al día y posibilidad de ampliarse previo dictamen médico; además, ese tiempo podrá acumularse y disfrutarse de acuerdo con las necesidades de la trabajadora

*De la capacitación y adiestramiento
de las y los trabajadores*

- Implementación de medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad de oportunidades entre la trabajadora y el trabajador
- Cuota mayor en la capacitación y adiestramiento cuando haya subrepresentación de trabajadoras en áreas laborales, para lograr la igualdad de oportunidades de acceso a determinados puestos de trabajo

*De las responsabilidades familiares de las trabajadoras
y los trabajadores*

- Toda trabajadora o trabajador tendrá el derecho a guardería proporcionado por el sistema de seguridad social

- Las licencias por responsabilidades familiares serán computadas como días trabajados y reconocidas en su antigüedad
- La licencia posparto podrá ser compartida con la pareja independientemente del lugar de trabajo
- Se establece el derecho de licencia por paternidad
- Licencias por adopción de un infante menor de nueve meses (se disfrutará de un permiso de ocho semanas); y permisos para atender cuidados de hijas e hijos, familiares con discapacidad y adultos mayores, con goce de sueldo en todos los casos

*De los derechos reproductivos de las trabajadoras
y los trabajadores*

- Se garantiza la libertad de las trabajadoras y los trabajadores a decidir de manera libre el número y espaciamiento de hijos e hijas sin menoscabo de las prestaciones sociales o la pérdida del empleo
- Toda trabajadora que ejerza sus derechos reproductivos conservará su empleo, salario y puesto de trabajo y no podrá ser despedida por esta causal
- Cuando se ponga en peligro la salud reproductiva de trabajadoras y trabajadores por condiciones insalubres, se les asignará otro puesto de trabajo

De los trabajos especiales

- Tutela de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores en la maquila
- Modificación de la denominación de “trabajadores domésticos” por “trabajadoras del hogar” y ampliación de sus derechos
- Incorporación de los derechos laborales de las trabajadoras jornaleras agrícolas

A manera de conclusión

En la última década el movimiento de las trabajadoras y feminista se ha puesto como objetivo hacer visible la problemática que prevalece en el ámbito del trabajo. Para ello se ha dado a la tarea de realizar una intensa campaña de sensibilización contra la discriminación

y violencia laboral, en la defensa y promoción de sus derechos laborales, mediante la capacitación, y buscando que las trabajadoras conozcan, se apropien y defiendan sus derechos.

Una estrategia que han implementado para eliminar la discriminación que viven las mujeres, es la creación de leyes que incorporen derechos no estatuidos en el marco legal del país, y procedimientos para enfrentar la maquinaria jurídica de la administración de justicia.

Es importante reconocer que en el ámbito laboral se ha logrado posicionar el tema de los derechos de las trabajadoras tanto en la agenda de los sindicatos como en la agenda legislativa. Sin embargo, esto no ha sido suficiente. Lograr que una propuesta de reforma laboral sea asumida desde la perspectiva de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato e incorporar las acciones positivas para erradicar la discriminación y la violencia en el trabajo, requiere un esfuerzo y voluntad que se traduzca en un acuerdo legislativo y sindical donde las trabajadoras sean artífices de su propio andamiaje jurídico.

Es preciso apropiarse de una nueva visión de igualdad real en la justicia laboral. La dimensión de la democracia en el mundo del trabajo supone una perspectiva de cambio estructural en la vida de los sindicatos. El derecho al voto secreto y directo y a la libertad y transparencia sindicales está intrínsecamente vinculado con los derechos de las trabajadoras. Mientras no se incluyan estos derechos en la legislación laboral, seguiremos en el reconocimiento formal y no real y sin la posibilidad de hacerlos aplicables.

Si logramos conceptualizar la reforma laboral reconociendo los derechos de hombres y mujeres trabajadores, estaremos dando un paso en la construcción de una relación de trabajo democrática e incluyente.

Bibliografía

- ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Organización Internacional del Trabajo, 2003.
- CARBONELL, Miguel: *La Constitución en serio*, México, Porrúa / Universidad Autónoma de México, 2005.
- GARGALLO, Francesca: *Tan derechas y tan humanas*, México, Academia Mexicana de Derechos Humanos, 2000.

- Grupo de Trabajo sobre Normatividad Laboral con Perspectiva de Género: "Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género", en *Debate Feminista*, año 16, vol. 31, abril de 2005, México, pp. 277-312.
- INEGI: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2007.
- LAGARDE y de los Ríos, Marcela *et al.* (coord.): *Trabajo y género*, México, Grupo Parlamentario del PRD en la LIX Legislatura-Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2005.
- RODRÍGUEZ, Jesús (comp.): *Instrumentos internacionales sobre derechos humanos ONU-OEA*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 1994.
- Tendencias mundiales del empleo de las mujeres / Resumen, marzo de 2007*, Organización Internacional del Trabajo-Oficina Internacional del Trabajo, 2007.
- ZÚÑIGA Elizalde, Mercedes: "Reestructuración productiva y transformaciones en el trabajo. ¿En dónde y cómo se insertan las mujeres?", en *Cuadernos Feministas*, año 6, núm. 24, octubre-diciembre de 2003, México, Convergencia Socialista.