

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Ruropa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

**REVISTA
INCLUSIONES**
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

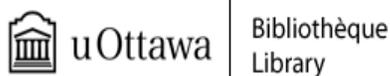
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



Vancouver Public Library





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

LAS MUJERES ANTE LA REFORMA LABORAL

WOMEN IN THE FACE OF LABOR REFORM

Dra. Lucerito Ludmila Flores Salgado

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
ludmilalucerito@hotmail.com

Dra. Irma Flores Vásquez

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
irmavazquez-5@hotmail.com

Fecha de Recepción: 07 de junio de 2019 – **Fecha Revisión:** 11 de julio de 2019

Fecha de Aceptación: 30 de agosto de 2019 – **Fecha de Publicación:** 12 de septiembre de 2019

Resumen

Han sido muchos los logros históricos en la lucha por los derechos de la mujer, actualmente hay una participación activa de las mujeres en todos los niveles, lo socio-político-económico, lo científico, tecnológico, ecológico, iniciativa privada, investigación, etc., sin embargo, siguen siendo escalofriantes las cifras de casos de violencia intrafamiliar, en el ámbito laboral se sigue luchando contra el acoso sexual, la discriminación y las brechas salariales. La discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la sociedad, debilita a la sociedad entendida como un todo. En nuestro país los avances en materia de equidad se han palpado a través de los desarrollos legislativos de la última década como la Ley General para la Igualdad entre las mujeres y hombres, la Ley para la Protección de los Derechos del Niño, Niña y Adolescentes, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y las más recientes, La ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para prevenir y Sancionar la trata de personas; asimismo se han realizado reformas sustanciales a los códigos penales y civiles. México cuenta con el Instituto Nacional de las Mujeres y 31 instancias estatales de la mujer, cuyo principal objetivo es la institucionalización de la perspectiva de género. Asimismo se cuenta con el Programa Nacional para la Igualdad de oportunidades y promueva la equidad (PROEQUIDAD), dicho programa recoge las legítimas preocupaciones relativas al género.

Palabras Claves

División sexual del trabajo – Política laboral – Derechos de la mujer

Abstract

There have been many historical achievements in the struggle for women's rights, currently there is an active participation of women at all levels, socio-political-economic, scientific, technological, ecological, private initiative, research, etc. There is evident progress in reproductive health, while more and more women are exercising their right to decide the times and conditions of their motherhood; in sexual education allowing to diminish the risks of sexually transmitted diseases or unwanted pregnancies, however the figures of intrafamily violence continue to be chilling; in the

workplace, there is still fighting against sexual harassment, discrimination and wage gaps. Discrimination against women in all spheres of society weakens society understood as a whole. It is important that the women of Mexico, participate to raise awareness of the importance of respect for gender equity, because with effort and work women have become visible, demonstrating that we are fully trained to participate in different areas of human life. The defense of human rights must be a priority for governments and contemporary societies. Equality and non-discrimination between men and women is not immediate, it is the result of gradual and substantial changes in the values of our culture. This is a fundamental principle for the advancement of a comprehensive and just human development. The challenge to achieve true gender equity is monumental, equality between men and women continues to be an aspiration rather than a reality, a path where there is still a long way to go. The best measure of freedom in a society is determined by the degree of equality of women.

Keywords

Gender división of labour – Labour policy – Womens rights

Para Citar este Artículo:

Flores Salgado, Lucerito Ludmila y Flores Vásquez, Irma. Las mujeres ante la reforma laboral. Revista Inclusiones Vol: 6 num Esp (2019): 86-96.

Introducción

La defensa de los derechos humanos debe ser una prioridad para los gobiernos y las sociedades contemporáneas. La igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres no se logran de un día para otro, es el resultado de cambios graduales y substanciales en los valores de nuestra cultura. Este es un principio fundamental para el avance de un desarrollo humano integral y justo.¹ El desafío para alcanzar la verdadera equidad de género es monumental, la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo una aspiración más que una realidad, un camino en donde aún queda un largo trecho por recorrer. La mejor medida de la libertad que hay en una sociedad la determina el grado de igualdad de la mujer².

Conforme a lo establecido en el artículo primero del Capítulo I de los derechos humanos y sus Garantías, se dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece³.

Dicho mandato nos lleva a reconocer que las políticas nacionales tanto de Estados Unidos, México y América Latina, siguen siendo incoherentes y atentatorias a los derechos humanos de primera generación, como lo son los de alimentación, de vivienda y los derechos laborales de las mujeres. Por este motivo, es necesario analizar el tema, a la luz de las políticas Internacionales y proponer el respeto para poner fin a las violaciones masivas de los derechos fundamentales de las mujeres, así como establecer sanciones a las autoridades que no brinden el respeto de dichos derechos, así como proponer la adecuación y ejecución de los distintos mecanismos del Derecho Público protectores de los derechos humanos como lo son la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Corte Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH).

La última reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo, respecto a la mujer trabajadora, debe resaltar lo establecido por el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, en el que se incorporó el concepto de no discriminación con el objetivo de tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón⁴.

Los Derechos Humanos de las Mujeres. El debate

Es necesario replantear el debate sobre los derechos humanos de las mujeres, ya que el concepto de Derechos Humanos que más se ha utilizado es que “son los derechos inherentes a la naturaleza humana sin los cuales no se puede vivir como ser humano y que el Estado está obligado a respetar proteger y defender”.⁵ La Convención Americana Sobre Derechos Humanos, establece en el artículo 1° que:

¹ Josefina Vázquez Mota, 8 de marzo, día internacional de la mujer (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas con la colaboración del Senado de la Republica, 2009). Consultado en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2915/31.pdf>.

² Josefina Vázquez mota, 8 de marzo... <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2915/31.pdf>

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1.

⁴ Ley Federal del Trabajo (México: Ediciones Fiscales (ISEF), 2013).

⁵ Comisión Nacional de Derechos Humanos México, Documentos Básicos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (México: Talleres Gráficos de la Nación, 1990), 43.

“Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”⁶.

Sin embargo, la

“Discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”⁷

La ONU proclama los principios de igualdad del varón y la mujer y la no-discriminación de las mujeres como son: La Carta de Naciones Unidas; la Declaración Universal de Derechos Humanos; La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer; La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979; Sistema nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; actualmente existe la ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia 1 de febrero de 2007 y la Convención sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, que desde 1981 (núm. 156), es la norma internacional más importante relacionada con la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral⁸.

La CEDAW en el documento emitido en 1979, sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, señala en el artículo 3°, que el Estado está obligado a crear las condiciones sociales y económicas y los servicios que se requieran tales como: centros de cuidado infantil, transporte seguro, seguridad contra la violencia sexual y de género, acceso a la información sobre salud sexual y reproductiva; así como realizar estudios del mercado de trabajo, para conocer cuáles tipos de empleo siguen segregados por sexo y así implantar políticas para que esta segregación desaparezca o no produzca desigualdad laboral.

Durante las últimas décadas, se ha intensificado la protección y Tutela de los Derechos Humanos, por ello el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo primero que:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el

⁶ ONU, Convención Interamericana sobre Derechos Humanos. Artículo 1.

⁷ ONU, Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer. Naciones Unidas. 1992.

⁸ OIT, Convenio C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 1981 (núm. 156). Retrieved 2 March 2016, from http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley⁹.

En otras palabras, el Estado está obligado a eliminar todas las barreras, de cualquier tipo que sean, para que las mujeres puedan acceder a las oportunidades en condiciones de igualdad y no discriminación¹⁰. En la actualidad se ha pugnado por informar a las mujeres sus derechos que tiene y que se le deben cumplir; por ejemplo sus derechos reproductivos, incluso a no considerar a la procreación como un destino obligado; derecho al trabajo, a la educación, a la salud, a la igualdad de género, al desarrollo, a no ser víctimas de violencia, a la participación política, a un ambiente sano, a elegir nuestra sexualidad y reproducción.

Adoptar el principio de equidad no implica pretender igualar a hombres y mujeres, sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. Es decir, significa responder al escenario plural e igualitario que caracteriza al espacio social moderno, que permita cubrir el déficit histórico y social de las desigualdades por razón de género. Este hecho ha provocado una lucha permanente y continua, de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos.

Se ha avanzado en los derechos humanos de las mujeres pero no como quisiéramos, Aunque aún no conquistamos una situación equitativa, se han comenzado a ver resultados, como la participación consciente en todos los aspectos de la vida social y política: como obreras, profesionales y funcionarias luchadoras en movimientos sociales por la paz, la igualdad, la justicia y los derechos humanos solo comienzan a verse algunos resultados del trabajo de las mujeres por ejemplo.

La Mujer en el entorno laboral y familiar

El Foro Económico Mundial realiza el índice de la brecha de género que analiza la división del recurso y las oportunidades entre hombres y mujeres en 145 países, éste mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. La cual nos dice que México tiene un brecha de género del 69.9%. Con ese porcentaje México se sitúa en el puesto 71 de ranking de brecha de género. Para México, el país con la tercera tasa de empleo femenino más baja de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género son: la violencia, la brecha salarial y el reparto desigual de las labores no remuneradas. Actualmente las tasas más altas de participación de las mujeres, se dan en edades centrales que abarcan de los 20 a los 49 años. En estas edades, la mayoría de las mujeres mexicanas se encuentran unidas y han tenido o están teniendo a su descendencia, de donde el 61.5% de la población económicamente activa femenina tiene hijos¹¹. En los que se refiere al estado civil, la mayor participación la tienen las mujeres divorciadas con el 74%, le siguen las separadas con el 63.6% y las solteras con el 40.4%¹²

⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹⁰ ONU, Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Artículo 3.

¹¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México), Mujeres y hombres en México 2018 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México: INEGI, 2018).

¹² INEGI, Mujeres y hombres en México... 167.

En las instituciones se da igualdad de oportunidades para que las mujeres accedan a un puesto, pero muchas veces sus salarios no son equivalentes a los que tienen el hombre en el mismo puesto. Se tiene la igualdad de oportunidad pero no de resultado. Uno de los principales problemas con los que cuentan las mujeres es la falta de apoyo familiar y el hacer compatible la vida familiar con la profesional, que exige esfuerzos a muchos niveles: encontrar mecanismos alternos que presten el servicio de guardería, y hacer compatibles los horarios de educación preescolar y básica con los horarios laborales de las madres. La mujer suele ser víctima de estereotipos, sexismos y diversos tipos de discriminación, éstas van desde los requisitos que se le piden para ingresar a un trabajo, tales como certificado de no embarazo, estado de soltería, edad, hasta la remuneración que recibe por su trabajo y los distintos tipos de hostigamiento sexual a los que se ve expuesta, sin embargo, no existen los medios jurídicos necesarios para evitar o sancionar las prácticas discriminatorias que se realizan en perjuicio de la mujer.¹³

En México se distinguen dos grandes grupos: las que tienen hijos a edades tempranas, dejan la escuela y se insertan en el mercado laboral en condiciones precarias, y aquellas con altos niveles de instrucción que postergan o rechazan el matrimonio y la maternidad. Otra realidad es que entre más alto el puesto, las diferencias de género e ingreso se amplían; hay pocas mujeres a nivel de gerencias o directivos, en las grandes empresas, ocho de cada 10 directores son hombres, ejemplifica Rodríguez López: "Ellas pueden tener las mismas responsabilidades y cargos similares, pero ganan menos. Si son madres se les castiga por no tener disponibilidad de tiempo, viajar o cambiar de residencia", afirma Patricia Rodríguez, también integrante de la Unidad de Investigación Economía Fiscal y Financiera de la UNAM.

Marco legal mexicano de los derechos de las mujeres trabajadoras

En México los derechos de las madres trabajadoras se encuentran regulados principalmente en la Constitución en el artículo 123 Constitucional, mismo que constituye el cimiento de la protección al trabajo y la previsión social y la Ley Federal del Trabajo en el título Quinto, que comprende los artículos 164-172, encontramos también reglamentados algunos derechos como:

- Régimen especial de trabajo para las mujeres, en principio, protege la gestación (a. 165, LFT), limitaciones no en cuanto ser humano, sino en tanto que realiza la función de la maternidad.
- Prohibición de que las mujeres trabajen en medios insalubres o peligrosos, en trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche o en trabajo extraordinario, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, bien sea durante la gestación o la lactancia (aa. 123¹⁴, apartado A, fr. V de la C y 166, LFT), Cabe advertir que en los supuestos mencionados, la madre trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno en su salario, prestaciones y derechos.

¹³ María Elena Álvarez de Vicencio, Realidad de la Mujer mexicana y propuestas para mejorar su situación, Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, Año 9, Núm. 55, mayo-junio de 2002. Disponible en: <https://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/info/gacetas/gaceta55.pdf>

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos...

- No realizar durante el embarazo esfuerzos que reporten en peligro para la gestación, como pudiera ser el levantar, empujar, o tirar grandes pesos que pudieran producir trepidación.
- Disfrutar de un periodo especial de descanso durante seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, habida cuenta que estos periodos podrán prorrogarse por todo el tiempo necesario, cuando por causa del parto o del embarazo, no pudieran trabajar.
- Durante los periodos de descanso percibirán íntegramente su salario durante un periodo no mayor de sesenta días
- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que la empresa designe
- Tendrán, en su caso, el derecho de retornar al puesto que desempeñaban, siempre que no hubiere transcurrido más de un año posterior a la fecha del parto
- Gozarán, también, el derecho a que se les computen dentro de su antigüedad los periodos pre y postnatales (a. 123, apartado A. fr. V, C y 170, fr. VII, LFT).
- Las nuevas relaciones laborales se caracterizan por la inestabilidad en el empleo y su precarización; por las altas tasas de desempleo, así como la generalización del trabajo no asalariado, por la desindexación automática de los salarios en función de la evolución del costo de vida, así como por la posibilidad del empleador de modificar el volumen de su personal.

Reforma laboral y su impacto en los derechos laborales de las mujeres

La reforma laboral aprobada por los legisladores del Partido Acción Nacional (PAN), presentaron éste proyecto ante la Cámara de Diputados que pretende colocar al país en la modernidad en materia de trabajo poniendo muy en claro no afectar el artículo 123 de la Constitución. Debido al déficit de la economía global y mexicana, la reforma laboral busca contrarrestar la pérdida de empleos mediante nuevos esquemas de contratación.

En la carta de motivos nos expone que la realidad de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país.

La cada vez más creciente participación de la mujer en la vida laboral, el incremento del número de jóvenes que busca trabajo y el reconocimiento del activo laboral de las personas con discapacidad, ha transformado de manera cuantitativa, pero también cualitativa, las expectativas de empleo en nuestro país.

Reforma a la ley federal del trabajo en relación a la maternidad y sus efectos en la Ley del Seguro Social

La ley federal del trabajo, en su título quinto denominado “trabajo de las mujeres” en cuyo artículo 165 establece las modalidades que tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Así una de las implicaciones de la reforma laboral para el

artículo 170 fracciones II se consigna el diferimiento del certificado de incapacidad por este motivo.¹⁵

Por cuanto hace a la ley anterior, específicamente en el correlativo 170 fracciones II Y V, se señalaba que las madres trabajadoras disfrutarían de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con goce de salario íntegro, lo que suscitó un cambio importante al publicarse la reforma laboral a solicitud expresa de la trabajadora previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, o en su caso del servicio de salud que le otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

La autorización para la transferencia queda en manos del médico del IMSS o del servicio de salud que otorgue el patrón, sin embargo ello no concuerda con alguna modificación a la ley del seguro social y habrá que esperar a que dicho instituto determine el procedimiento que deberán seguir las trabajadoras para obtener la autorización, ya que los días que se le deben proporcionar a la asegurada variaron en su aceptación sanitaria. Así mismo, será necesario adecuar el artículo 101 de la ley del seguro social (LSSS), que establece “la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio¹⁶ a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización al que recibirá durante 42 días anteriores al parto y los 42 posteriores al mismo”

Lo anterior atendiendo a la autorización de transferir 4 de las 6 semanas de incapacidad previo al parto, cuestión que no contempla el numeral referido.

Por su parte, el artículo 143 del reglamento de prestaciones médicas del instituto mexicano del seguro social señala las condiciones para emitir los certificados de incapacidad por maternidad, señalando al respecto que: “tardándose del certificado de incapacidad prenatal comprenderá los 42 días anteriores a la fecha de los días que se señale como probable del parto”, es decir el significado de incapacidad post parto se expedirá invariablemente por 42 días a partir de la fecha del parto.

Para tener derecho a lo anterior se necesita cumplir con los requisitos del diverso 103 de la ley del seguro social. Siempre y cuando la trabajadora tenga 30 semanas cotizadas en los últimos doce meses, de lo contrario es responsabilidad patronal en los términos del numeral 170 de la ley federal del trabajo.¹⁷

Ahora bien si los hijos hubiesen nacido con alguna discapacidad o requieran atención médica hospitalaria se establece que el “descansa podrá de ser hasta de ocho semanas posteriores al parto”. Como dicha prórroga no deriva del parto de la madre trabajadora, el IMSS no podrá emitir un certificado de incapacidad y el salario de las dos

¹⁵ La incapacidad por maternidad se tramita ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) si se trabaja para una empresa, y ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), si se trabaja para el gobierno. En ambos casos estos Institutos deben corroborar el número de semanas de embarazo que tienes para poder expedir tu certificado de incapacidad laboral por maternidad. Salgado Claudia, (Noviembre 2013). La Incapacidad por Maternidad en México. Obtenida 12/08/13 de: <http://espanol.babycenter.com/a14700010/la-incapacidad-por-maternidad-en-m%C3%A9xico>.

¹⁶ Puerperio: m. med. Período que abarca más o menos las seis semanas que siguen al parto y durante el cual el útero recupera su estado normal y se inicia la secreción láctea.

¹⁷ Ley Federal del Trabajo...

semanas adicionales lo deberá cumplir el patrón, así como realizar el pago de las cuotas obrero- patronal, aportaciones y amortizaciones correspondientes. En tal sentido, resulta menester que el legislador regule simultáneamente algunos ordenamientos para evitar afectar a las trabajadoras.

Por lo que respecta al periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado la ley federal de trabajo manifiesta que durante ese periodo el trabajador disfrutara del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe pero dado que la ley del seguro social no se ajustó a los nuevos instrumentos de contratación estos deberán armonizarse en los mecanismos que actualmente establece este ordenamiento, es decir, el goce del subsidio establecido en el artículo 101 de la ley del seguro social quedará a cargo del patrón pues la trabajadora en estado de gravidez no habrá cubierto por lo menos las treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha a la fecha en que debería comenzar el pago del subsidio.

Descanso en caso de adopción

Hasta antes de la reforma la adopción no se consideraba como forma de maternidad en la ley federal del trabajo lo que sin lugar a duda creaba una situación de desventaja para las trabajadoras que adoptaban por esta posibilidad de ejercer su maternidad. Sobre el particular el nuevo texto de la LFT señala en su artículo 170 fracción II bis que “en caso de adopción de un infante las trabajadoras disfrutaran de un descanso de 6 semanas con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban”.

De acuerdo con la reflexión de Javier Moreno Padilla, el legislador reconoció a la adopción como una forma de maternidad, con lo cual sin lugar a dudas resulta un gran paso a la modernización y cavidad del nuevo texto legal. No obstante la ley del seguro social no prevé en ninguno de sus artículos el derecho consagrado en la reforma hecha a la ley federal del trabajo relativo al periodo de descanso posterior a la recepción del infante. En tal sentido cabe preguntarse si se trata con un permiso con goce de sueldo será el patrón quien pague a la trabajadora el salario correspondiente y, además, deberá cubrir la totalidad de las cuotas obrero-patronales y lo subsidios respectivos.¹⁸

Así las cosas, los patrones aceptan la protección aseguradora para evitar estos pagos, pero la falta de simetría de los ordenamientos va a generar conflictos, ya que es básico que el legislador no otorgue unilateralmente beneficios sin considerar todas sus implicaciones en otros ordenamientos. La reforma laboral presenta mucha rigidez y desigualdad para el desarrollo y conciliación de la vida familiar y laboral.

Conclusiones

Es necesario hablar en específico de los derechos humanos de las mujeres porque las mujeres, a lo largo de la historia, nos hemos desarrollado al mismo tiempo que los hombres, pero no en condiciones de igualdad, sino de desventaja, lo que nos violenta como seres humanos. El problema reside en que el aspecto de género no es algo nuevo que se vaya a adicionar a las instituciones, si no, que hay que cambiar la concepción que se tiene del concepto de género en cuanto a las creencias y los valores que se manejan al

¹⁸ Javier Moreno Padilla, Implicaciones de la Reforma Laboral en La Ley del Seguro Social (México: Trillas, 2013).

respecto por estereotipos sociales ya establecidos y que finalmente repercuten en las acciones que se llevan a cabo en el aspecto social, político y laboral en desmérito de las mujeres, por lo que es necesario:

- Dar igualdad de calificación profesional entre mujer y hombre para ocupar las mismas plazas.
- Igualdad de salarios a mujeres y hombres apegados al principio de trabajos iguales salarios iguales.
- La creación de ambientes donde todos sus integrantes tengan oportunidad de contribuir, destacar y desarrollarse sin discriminar.
- Las contrataciones se harán en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral y no por estereotipos establecidos de sexo, raza, creencia en función del tipo de trabajo a desarrollar

Bibliografía

Álvarez de Vicencio, María Elena. Realidad de la Mujer mexicana y propuestas para mejorar su situación, Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, Año 9, Núm. 55, mayo-junio de 2002. Disponible en: <https://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/info/gacetas/gaceta55.pdf>

Buergethal, Thomas. Derechos Humanos Internacionales. México: Ed. Gernika. 1996.

Bustamante, Javier. "Derechos Humanos en el Ciberespacio", en Derechos Humanos: La condición humana en la sociedad tecnológica, editado por Graciano González. Madrid: Tecnos. 1999.

Carpizo, Jorge. "Los derechos humanos", en Tendencias actuales del derecho, Compilado por José Luis Soberanes. Consultado en <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1376/27>. pdf.

Carbonell, Miguel. Diccionario de derecho constitucional. México: Ed. Porrúa. 2005

Carbonell, Miguel. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada y Concordada. Tomo V., 15ª ed., México: Ed. Porrúa. 2000.

Carbonell, Miguel. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 6ª ed., México: Ed. Porrúa. 1993.

Huerta Jaramillo, Ana María. Salus et solatium: el desarrollo de las ciencias médicas en Puebla durante el siglo XIX. Gobierno del Estado de Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Cuadernos del Archivo Histórico Universitario. México. 2001.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México), Mujeres y hombres en México 2018 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México: INEGI. 2018.

Incháustegui Romero, Teresa y Reneaum Panszi, Tania, El adelanto de las mujeres a través del trabajo parlamentario: comentarios a las iniciativas de género en la lvii, lviii y lix legislatura de la cámara de diputados. Colección Género y Derecho/4 Junio 2007, Ed. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género y Cámara de Diputados LX Legislatura., México. 2007.

Kurczyn Villalobos, Patricia, ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, N° 45. México: Ed. México, U.N.A.M. 2003.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.