

Reforma laboral con perspectiva de género

GABRIELA MÁRDERO JIMÉNEZ

En las últimas décadas, las mujeres han salido del ámbito familiar, considerado tradicionalmente como privado, para incorporarse progresivamente al mundo laboral. Ocupan espacios habitualmente asociados con los hombres, desde la maquila hasta el ámbito científico, contribuyendo considerablemente a la economía nacional.

Sin embargo, la legislación laboral mexicana se ha quedado rezagada en la protección de los derechos de las mujeres, siendo una necesidad impostergable la armonización de las leyes con los compromisos internacionales contraídos por el Estado mexicano y con la realidad nacional.

La reforma laboral integral que se debate en México, en el marco de la discusión sobre la reforma del Estado, debe incorporar la perspectiva de género como uno de sus puntos prioritarios.

Pese a la creciente importancia de las mujeres en el mercado del trabajo –tanto en términos numéricos como cualitativos¹-, la legislación laboral actual no contempla los derechos laborales de las mujeres reconocidos en los instrumentos y mecanismos internacionales, ni refleja las necesidades más urgentes de las trabajadoras mexicanas.

Estas necesidades, junto con las demandas de las mujeres porque les sean garantizados los derechos que les permitan contar con un empleo digno, suficientemente remunerado, libre de violencia, un empleo mediante el cual sea posible seguir atendiendo las responsabilidades familiares, han

¹ Desde la perspectiva macroeconómica, esta incorporación de las mujeres al mercado del empleo en mayor escala que en otros momentos de la historia, es un acontecimiento positivo: eleva la calidad del trabajo al existir una reserva más amplia de mano de obra disponible, aumenta la productividad, crece el número de personas que contribuyen al fisco, contribuye a la disminución de la pobreza, etc. La evidencia empírica demuestra que el aumento del aporte de ingresos al hogar por parte de la mujer mejora considerablemente el bienestar familiar, dado que es más probable que ella invierta más en el capital humano que su contraparte masculina (Piras, 2006: 6).

puesto en la agenda política la urgencia de configurar una nueva visión de las relaciones laborales entre mujeres y hombres, en la cual se reconozca, valore y proteja el trabajo de éstas y su aporte al desarrollo económico del país.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) que actualmente rige en el país, data de 1970, momento en el que no sólo no existían aún instrumentos internacionales de defensa de los derechos humanos de las mujeres - como la Convención para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) o la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como Belém do Pará-, sino que, además, el número de mujeres trabajadoras en México era mucho menor que en la actualidad, situándose en 17 de cada 100 mujeres (DGE, 1972). Actualmente 38 de cada 100 mexicanas (INEGI-STPS, 2007) se encuentran incorporadas a un empleo, porcentaje que seguramente aumentaría si se conocieran las cifras del sector informal o no estructurado, el cual se ha convertido en una opción ante la escasez de empleos, lo que implica el empleo en actividades poco calificadas, sin ingresos fijos, contrato ni prestaciones laborales.

De acuerdo con datos del II Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), para 2005 casi seis millones de hogares en México (el equivalente al 23% de los mismos) contaban con jefatura femenina (INEGI, 2005). Pero ni las leyes ni las costumbres han evolucionado al ritmo de las actividades económicas de las mujeres. La incorporación de las mujeres al mundo laboral no se ha traducido en una mayor autonomía, empoderamiento o desarrollo profesional, sino en desigualdades, discriminación, violencia y segregación (Ortiz, s/f: 228).

Lo anterior se ejemplifica con los siguientes datos:

- A nivel salarial, las mujeres perciben menores ingresos que los hombres. Solamente 8.5% de las mujeres trabajadoras tiene remuneraciones superiores a los cinco salarios mínimos mensuales, frente a 16.1% de los hombres; esto es, una brecha de género cercana al 50%.

- En materia de seguridad social, la cual ha tenido un importante descenso en México, -tanto en el número de trabajadoras y trabajadores con cobertura, como en el gasto público destinado a los sistemas de protección social (García, 2006)-, las mujeres tienen menor acceso que los hombres.

Esto, porque la seguridad social depende generalmente, de la inserción de las personas en el mercado laboral, y la participación femenina en éste se realiza de manera intermitente y en condiciones más precarias, cuando no, en actividades informales (CEPAL, 2007a; Birgin y Pautassi, 2002). Esto es más notorio en ciertos sectores como el de las empleadas del hogar, las trabajadoras a domicilio, las mujeres que trabajan en las industrias familiares, en las maquiladoras, así como aquellas que se emplean en actividades informales o por horas, temporales, por honorarios o por tiempo parcial (Zúñiga, 2003:5).

- En relación con la maternidad, para muchas mujeres el mayor problema consiste en conciliarla con la necesidad de trabajar: "la maternidad ha pasado de ser un derecho laboral de las mujeres a una cuestión individual que, agravada por el retiro de los servicios sociales estatales, empeora en algunos países la situación de las mujeres trabajadoras" (CEPAL, 2007b: 68). Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para mediados de 2007, dan cuenta de la magnitud que cobra dicha aseveración: más de la mitad de la fuerza laboral femenina (55.7%) reconocida como participante en el mercado de trabajo mexicano está compuesta por madres (INEGI-STPS, 2007). El problema deviene a que el marco jurídico laboral mexicano no contempla la conciliación de la vida familiar con la laboral, ni la promoción de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares entre los cónyuges, por lo que las mujeres se enfrentan a fenómenos como la doble jornada o la disyuntiva de abandonar el empleo para poder cuidar del hogar.

Estos son sólo algunos de los aspectos que evidencian que las mujeres aún se encuentran en franca desventaja en términos de salarios, acceso al empleo, seguridad social, segregación laboral y posiciones de liderazgo.

Lo anterior obedece a la persistencia de patrones sociales y culturales respecto a los géneros, que perpetúan la división sexual del trabajo, ubicando a las mujeres en una situación difícil para el pleno ejercicio de sus derechos. Estos patrones se traducen tanto en vacíos legislativos en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres, como en prácticas institucionales discriminatorias.

Las empresas, las instituciones gubernamentales y las personas empleadoras en general, han sabido aprovechar las características de la fuerza de trabajo femenina y han diseñado esquemas que en el discurso, dicen favorecerlas (como la media jornada, el trabajo a domicilio o los tiempos parciales, que en teoría buscan facilitar la conciliación con las responsabilidades familiares), pero en realidad generan la depreciación de los salarios, las condiciones de trabajo y los derechos humanos laborales, así como la explotación de la mano de obra femenina.

Principales carencias de la Ley Federal del Trabajo en relación con el trabajo de las mujeres:

-No garantiza la no discriminación entre trabajadoras y trabajadores, ni la igualdad de trato.

-No permite la conciliación de la vida familiar y la laboral.

-No prohíbe que las personas empleadoras exijan un certificado de no gravidez para contratar una mujer o mantenerla en su empleo.

-No contempla el trabajo no remunerado pese a las recomendaciones de los organismos internacionales en la materia. Ya que diversos países latinoamericanos reconocen legalmente el valor social y económico del trabajo doméstico.

-Es insuficiente la procuración de servicios de cuidado infantil, a pesar de la importancia que reviste el tema para las madres y padres trabajadores.

-No contempla el trabajo informal, dejando desprotegidos a más de la cuarta parte de las trabajadoras y los trabajadores (INEGI-STPS, 2007).

-No sanciona el hostigamiento sexual, ni otras formas de violencia en el trabajo.

-No contempla el principio de *trabajo de igual valor*.

-Respecto al trabajo doméstico, las condiciones de trabajo y los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar se regulan con muchas ambigüedades, incongruencias y lagunas sobre aspectos como el salario, la duración de la jornada de laboral y los servicios de seguridad social.

-No utiliza un lenguaje incluyente.

-No garantiza el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, ni para las y los jóvenes.

En general, el marco jurídico laboral mexicano adolece de una visión de igualdad y equidad entre las trabajadoras y los trabajadores, tanto en la letra como en el impacto diferenciado que la aplicación del mismo genera en la realidad laboral de mujeres y hombres.

¿Cuál debe ser el hilo conductor que guíe la incorporación de los derechos laborales de las mujeres en la legislación laboral mexicana, y promueva una reforma laboral que garantice el ejercicio de estos derechos?

Por un lado, la incorporación de los derechos de las mujeres en la reforma laboral debe partir de la perspectiva de género, la cual remite a comprender que el género es una construcción simbólica que conforma el conjunto de atributos asignados a las personas en función de su sexo; así, las mujeres y los hombres son sujetos construidos social e históricamente (Lagarde, 1996). A partir de lo anterior, es posible abordar la situación y condición de las mujeres y los hombres en las diferentes esferas, incluyendo la laboral; situación que se explica a partir de una relación social de poder en términos de opresión y discriminación de los segundos hacia las primeras (Lagarde, 1996; Bonder, 1999; Cruz y Ravelo, 2004). Siguiendo con estas ideas, el postulado principal de la teoría de género plantea, que el desequilibrio de poder y la subordinación de las mujeres radican en la división dicotómica entre los sexos del trabajo productivo

(remunerado) y el trabajo reproductivo (no remunerado), entre el ámbito público y el privado (CEPAL, 2007c).

Las normas laborales estuvieron diseñadas desde una visión que tomaba en cuenta únicamente los intereses y necesidades de los hombres, ignorando o dejando de lado las actividades económicas realizadas por las mujeres. Así, la legislación laboral avaló la consolidación de un mercado de trabajo segmentado por géneros, con labores, ocupaciones y funciones asignados, no en razón de la capacidad de las personas, sino del sexo. En este sentido, se debe buscar alcanzar la equidad entre los géneros progresivamente y desde el ámbito jurídico, a fin de revertir estos esquemas desiguales e incidir en patrones sociales y culturales.

Desde el punto de vista jurídico, la incorporación de la perspectiva de género en la legislación laboral no debe hacerse, únicamente, a través de modificaciones al Capítulo destinado al trabajo de las mujeres en la Ley Federal del Trabajo. Debe transversalizarse esta perspectiva a lo largo y ancho de la ley, incluyendo, de ser necesario, modificaciones constitucionales a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, así como la igualdad de condiciones en términos de salario, seguridad social, y servicios cuya prestación esté vinculada con el empleo. También la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares es uno de los temas más urgentes de garantizar.

La reforma debe tener como base teórica el marco de los derechos laborales de las mujeres, ubicados dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de las personas. Estos derechos se encuentran definidos en diversos instrumentos jurídicos internacionales, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y los Convenios correspondientes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), de los cuales derivan los principios que componen los derechos laborales de las mujeres recogidos por la CEDAW y sus recomendaciones tanto generales como específicas, y por la Convención de Belém do Pará.

En un ejercicio de síntesis, los derechos de las mujeres reconocidos internacionalmente y que México ha suscrito, -además de aquellos reconocidos a todas las personas como el derecho al trabajo, a elegirlo libremente, a la remuneración equitativa y satisfactoria, a la limitación razonable de la duración del trabajo, a vacaciones pagadas, etc. - y que deben incluirse en la reforma laboral integral son:

- Derecho a un salario igual por un trabajo igual, sin discriminación.
- Derecho a una remuneración justa que le permita un nivel de vida digno para ella y su familia.
- Derecho a gozar de una licencia de maternidad pagada de 12 semanas, por lo menos, conservando su empleo, su antigüedad y sus prestaciones.
- Derecho a un periodo de lactancia que debe contabilizarse como horas de trabajo.
- Derecho a que el patrón no le exija una prueba de ingravidez para solicitar o mantener su empleo.
- Derecho a que no se le despidan de su empleo por ejercer su función reproductiva.
- Derecho a contar con prestaciones médicas necesarias para su vida reproductiva.
- Derecho a contar con servicios destinados al cuidado de los niños, como guarderías.
- Derecho a tener condiciones de trabajo en pie de igualdad con los hombres.
- Derecho a ser promovida o ascendida en el trabajo sin discriminación, valorando únicamente las capacidades de la persona.
- Derecho a ser protegida contra la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo.
- Derecho a que se reconozca y remunere el trabajo doméstico.

- Derecho a combinar las responsabilidades familiares y las laborales.

A partir de los derechos referidos, las propuestas mínimas y concretas para lograr una reforma laboral que contemple los derechos laborales de las mujeres son:

-En materia de hostigamiento sexual, resulta urgente incluir este y otros tipos de violencia en la legislación laboral, abordando estos conceptos a partir de los compromisos internacionales adquiridos por México y en armonía con las disposiciones penales que ya existen en la legislación mexicana, así como con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Las y los empleadores deben garantizar ambientes laborales libres de violencia, generando condiciones, mecanismos e instancias internas confiables para detectar, atender, resolver y erradicar el hostigamiento sexual. Deben crearse, además, mecanismos de protección ante posibles represalias hacia las víctimas de violencia.

-Garantizar a las trabajadoras y los trabajadores el acceso a servicios de guarderías proporcionadas por el sistema de seguridad social.

-Establecer claramente el principio de no discriminación a partir de las definiciones ya consideradas dentro del marco jurídico nacional y de los instrumentos internacionales, aprovechando que estos últimos existen justamente para apoyar a las legislaciones nacionales en el establecimiento de sus propios marcos en la materia.

-Garantizar que no se despidan a las trabajadoras por ejercer sus derechos reproductivos o se les condicione, intimide o amenace con el despido.

-Incluir, desarrollar y garantizar el principio de salario igual por trabajo de igual valor.

-Ampliación de la concepción del sujeto "trabajador" para incluir la diversidad y heterogeneidad a fin de dar cabida a consideraciones de etnia, edad y discapacidad.

-Incorporar el concepto de igualdad de oportunidades y de trato.

-En materia de conciliación entre la vida familiar y laboral, se desprende la necesidad de involucrar en las responsabilidades del cuidado a los actores sociales ausentes: el Estado y los hombres; esto es, liberar a las mujeres de la exclusividad en las responsabilidades reproductivas y del cuidado.

Sería importante replantear la duración de la jornada laboral para flexibilizarla; establecer la figura del trabajo por turnos y la licencia por paternidad; flexibilizar los horarios para las familias monoparentales; implementar que las trabajadoras y los trabajadores puedan programar sus días de descanso y vacaciones de acuerdo a las necesidades de su vida familiar; ampliar los periodos de lactancia a una hora cada uno; ampliar a ocho semanas el periodo de descanso después del parto, cuando los hijos hayan nacido con cualquier discapacidad, por parto múltiple o requieran permanecer hospitalizados o en incubadora; establecer la prohibición a los patrones de despedir a una trabajadora por tener a su cargo el cuidado de hijas e hijos o personas ancianas, enfermas o con discapacidad; establecer la figura del trabajo en casa y normar el mismo de forma tal que favorezca la conciliación, pero no actúe en detrimento del empleador.

-Establecer las licencias por adopción de una hija o hijo, tanto a madres como a padres trabajadores.

-Aunque no constituye una medida legislativa, sería recomendable que la Cámara de Diputados promoviera la ratificación de los dos Convenios de la OIT que el Estado mexicano aún no ha ratificado y que resultan fundamentales para proteger los derechos de las trabajadoras: el 183, que constituye la revisión del 103 (sobre protección de la maternidad, que tampoco se reporta ratificado por México) y el 156, sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadoras y trabajadores.

-Generar mecanismos que erradiquen el trabajo infantil.

-Establecer sanciones aplicables a las y los patrones que incumplan las disposiciones en materia de género.

-Revisar todo el articulado de la Ley para modificarlo a fin de que ésta maneje un lenguaje incluyente.

-Incorporar, a los derechos que confiere la LFT, a las mujeres que trabajan en el sector informal.

-Fortalecer los derechos de las y los trabajadores domésticos.

-Reconocer el trabajo doméstico no remunerado.

-Garantizar los derechos de las jornaleras agrícolas y de las trabajadoras de la maquila.

-Ampliar el concepto de riesgo de trabajo, e incorporar nuevas enfermedades profesionales que afecten mayoritariamente a las mujeres.

Comentarios finales

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la reforma laboral, es avanzar en el camino de la construcción de un régimen laboral democrático y respetuoso de los derechos humanos de todas las personas, acorde con las necesidades actuales de las trabajadoras mexicanas y con las tendencias del mercado del empleo.

Por el contrario, soslayar los derechos laborales de las mujeres y desperdiciar la oportunidad de sacar adelante una reforma que las integre plenamente al orden jurídico laboral, representa dejar fuera de la protección de la ley a casi la mitad de la fuerza productiva de nuestro país.

Los instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos, al plasmar los derechos laborales que poseen las mujeres, son el punto de referencia del que debe partirse para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Impulsar un cambio que podría ser histórico en México y que además, es urgente, se pone a consideración de las legisladoras y los legisladores.

Referencias

Birgin, H. y L. Pautassi, (2002). *¿Género en la reforma previsional Argentina o reforma sin género?* Santiago de Chile: CEPAL.

Bonder, G., (1999). Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. En Montecino, S. y Obach, A. (comps.). *Género y Epistemología. Mujeres y disciplinas*. Santiago de Chile: LOM.

CEPAL (2007a). *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. F Santiago de Chile: Naciones Unidas. Formato electrónico recuperado de internet el 20 de agosto de 2007 en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/27814/Cohesion%20socialV4.pdf>

_____ (2007b). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y El Caribe*. Documento preparado para la X Conferencia Regional sobre la Mujer. Conferencia Económica para América Latina y El Caribe. Documento recuperado de internet el 25 de septiembre de 2007 en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/29399/lcl2738.pdf>

_____ (2007c). *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2006: Una mirada a la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer en América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Formato electrónico recuperado de internet el 12 de diciembre de 2007 en <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/8/31978/ODMMUJERCOMPLETO.pdf>

Cruz, S. y Ravelo, P., (2004). Introducción. Los retos actuales en los estudios de género. En Pérez-Gil, S.E. y Ravelo, P. (coords.). *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: CIESAS- Porrúa.

DGE (1972). *Censo General de Población, 1970*. México: Autor.

García, B., (2006). La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. En: *Trabajo*, Año 2, Núm. 3. pp. 23-51.

INEGI (2005). *II Censo de Población y Vivienda*. México: Autor.

INEGI-STPS (2007). *Encuesta Nacional de Empleo 2007*. México: Autor.

Lagarde, M., (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Editorial Horas y Horas.

Ortiz, R., (s/f). *La equidad de género en la reforma laboral*. Documento recuperado de Internet el 1 de abril de 2008 de http://prdleg.diputados.gob.mx/publicaciones/libros/LFT2007%20web/LFT2007%20por%20capitulos/227_248-LFT2007%20-Gen%20y%20sal-.pdf

Piras, Claudia (2006). *Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafíos para las políticas laborales*. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo.

Zúñiga, M., (2003). Reestructuración productiva y transformaciones en el trabajo. ¿Dónde y cómo se insertan las mujeres? En *Cuadernos Feministas*. Año 6, núm. 24, octubre-diciembre. México: Convergencia Socialista

Marco legal y normativo que sustenta la prevención de las adicciones

NURIA GABRIELA HERNÁNDEZ ABARCA

El tema de las adicciones se ha convertido en un grave problema nacional y, en el caso de las mujeres, un elemento más de la violencia familiar y de la violencia que sufren las mujeres de todo el mundo.

En este artículo se realiza un análisis legislativo de los principios en materia de prevención y atención de adicciones.

Uno de los problemas sociales, de salud pública y de seguridad que más flagela a México, es el relacionado con el uso y abuso de alcohol y drogas.

Este fenómeno incide por igual en todos los sectores de la población, sin importar sexo, edad, condición física y económica, y de manera alarmante, cada día es más común entre la población femenina y la infancia, sectores en los que el fenómeno de las adicciones presenta causas y consecuencias muy particulares.

Desde el ámbito legislativo, han sido aprobadas legislaciones que señalan y especifican cuales son las sustancias causantes de las adicciones, ya sea para sancionar su producción, tráfico, comercio, suministro o prescripción como los Códigos Penales; o para hacer observaciones más puntuales en su tratamiento, como la Ley General de Salud.

Estos ordenamientos, conjuntamente con las Normas Oficiales en la materia y los tratados y acuerdos internacionales signados por México para la lucha contra el abuso y el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, conforman el piso mínimo a observar en la materia.

Al ser el tema de las adicciones un asunto con múltiples aristas, puede ser analizado y abordado desde diversas especialidades, este artículo se limita a señalar algunas cuestiones relativas a las adicciones a las que se enfrentan y sufren las mujeres, y exponer el tema relativo al marco legal y normativo que sustenta la prevención y atención de