

# Legislar para la igualdad

*La seguridad social de las mujeres  
en México: análisis y propuestas*



**SUMARIO:** I. El sistema de seguridad social en México. I.1. La reforma al sistema de pensiones. I.2. Desigualdades de género en las prestaciones de seguridad social. II. Algunas alternativas para realizar cambios legales que disminuyan la vulnerabilidad de las mujeres en materia de seguridad social. II. 1. Licencias de maternidad. II.2. Redistribución de las responsabilidades familiares. II.3. Servicios de cuidado infantil. II.4. Pensiones. II.5. Otras propuestas. III. Comentarios finales. Referencias

*Autora: Graciela González Zetina\**

La seguridad social se refiere a formas colectivas de previsión, bajo esquemas formales que son parte de una política pública de Estado que busca el bienestar de su población a fin de hacer frente a las contingencias y riesgos que pueden derivar en situaciones de inseguridad material y pobreza que afectan los intereses y bienes colectivos (Pautassi, 2002). Abordar el tema desde la perspectiva de género, implica considerar un marco conceptual más amplio, relativo a la cohesión social y el enfoque de derechos humanos.

\* Antropóloga física, egresada de la Escuela Nacional de Antropología e Historia y pasante de Maestría en la misma especialidad, Premio Nacional INAH 2001 "Javier Romero" a mejor tesis de Licenciatura, ha trabajado en áreas de Antropología Nutricional y Demografía Antropológica. Desde 2006 es investigadora del Ceameg en los temas de participación económica de las mujeres, seguimiento de políticas públicas y presupuestos públicos sensibles al género. Cuenta con muchos artículos publicados y colaboraciones en publicaciones institucionales sobre situación de las mujeres y los pueblos indígenas, así como de análisis presupuestal desde la perspectiva de género.

El acceso de las mujeres a los derechos sociales ha estado condicionado históricamente por sus papeles simbólico y social como madres, y por su posición en el mercado laboral como mano de obra informal, no organizada y de baja remuneración, bajo un modelo tradicional de división sexual del trabajo. Dicho esquema se mantiene en las políticas públicas que incorporan a las mujeres en los sistemas de bienestar social, pues al formularlas no se analiza específicamente el papel que desempeñan las mujeres en la reproducción social, mediante el trabajo no remunerado y el impacto que ello tiene sobre su inserción en el mercado laboral y, por tanto, en su acceso a la seguridad social (CEAMEG, 2008).

La problemática principal radica en que las mujeres no son vistas como portadoras de derechos. La configuración de los sistemas de seguridad social y del mercado laboral reproduce y legitima el mantenimiento de los papeles tradicionalmente asignados a cada género. Con base en las relaciones de subordinación de las mujeres, a ellas se les plantea como beneficiarias de los derechos del proveedor y se les impide su ingreso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, con lo que se obstaculiza el acceso de las mujeres a la seguridad social vía el empleo.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha ocurrido un cambio paralelo para la incorporación de los hombres en las actividades domésticas no remuneradas, específicamente, en las relacionadas con el cuidado de las personas, tanto niñas y niños, como adultos dependientes. Esto es, en la provisión de bienestar en el interior de las familias. Las mujeres deben adaptarse a un mercado de trabajo masculinizado, al tiempo que la responsabilidad sobre la carga del cuidado continúa asimétricamente distribuida. La provisión de cuidados sigue considerán-

dose como una actividad obligatoria de las mujeres.

Los esquemas de seguridad social se encuentran rezagados respecto a las transformaciones demográficas, sociales y económicas; continúan basándose en un modelo dual de hombre/proveedor y mujer/cuidadora. Ni siquiera en los países más desarrollados, como los de la Unión Europea y de América del Norte, los modelos de seguridad social se han adaptado a las nuevas estructuras familiares, a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo o a los cambios en los papeles que desempeñan los miembros de una familia (Villagómez, 2005; Knebel, 2006).

La no inclusión del enfoque de género en las reformas en los sistemas de salud y de pensiones realizadas en nuestro país, al igual que en muchos otros de la región latinoamericana, implica, en un contexto de transformaciones económicas, sociales y demográficas, la profundización de las desigualdades de género en el acceso a la seguridad social y, en particular, a los beneficios del sistema de pensiones, con los consiguientes costos en el bienestar de las mujeres (principalmente durante la vejez) y de la sociedad en su conjunto. De manera particular, las reformas erosionan los derechos y la ciudadanía social de las mujeres al contribuir a que aumente el número de mujeres desprotegidas y dependientes de la asistencia social y el apoyo familiar en la vejez.

A pesar de lo señalado en diversos instrumentos internacionales en la materia y las recomendaciones del Banco Mundial para incluir en los sistemas de pensiones el denominado pilar cero<sup>1</sup> bajo un esque-

<sup>1</sup> Actualmente, el Banco Mundial promueve la prevención de la pobreza en la vejez -que debe distinguirse del combate a la pobreza- a través de la incorporación de un componente no contributivo ("pilar cero") a los sistemas de pensiones; su objetivo primordial es el de aliviar la pobreza para, de esta forma, extender la seguridad en la vejez a todas las personas (Ochoa 2006). Como señalan Holzmann y Hintz (2005), para quienes son pobres de por vida, los sistemas formales y los productos de jubilación voluntarios se encuentran lejos de su alcance, por

ma universal o focalizado, a fin de prevenir que una gran parte de la población, principalmente mujeres, sufra pobreza durante la vejez, esta opción se omite en la reforma del sistema de pensiones instrumentada en nuestro país (Dion, 2007).

Actualmente, los países latinoamericanos pioneros en las reformas a sus sistemas previsionales están tomando medidas para contrarrestar los efectos negativos que éstas tuvieron en los sectores de población con menor participación en el mercado de trabajo, con una situación laboral más precaria, los cuales están constituidos por una mayor proporción de mujeres que de hombres (Marcel, 2008; Tokman, 2007).

En el ámbito internacional es reconocido que se requiere un proceso de transformación para redefinir el sistema de seguridad para que se constituya en el vector de integración social, en virtud de los derechos de cada ciudadana y cada ciudadano, y no con base en la condición de trabajadores asalariados. Esto es, se debe tender a establecer sistemas previsionales en los que el origen del derecho sea la ciudadanía. (Tokman, 2007; Pautassi, 2005; OIT, 2007).

Así, para garantizar a las mujeres el acceso a la seguridad social, es necesario el reconocimiento de derechos a fin de posibilitar la instrumentación de los mecanismos para aumentar la cobertura y el acceso a la seguridad social en

---

tanto, les resulta de sumo interés el acceso al pilar cero; así como a las personas que son trabajadoras informales. De esta forma, para la mayoría de la población mundial la estructura y funcionamiento de estos pilares son los que resultan relevantes. Todos los sistemas de pensiones deberían, en principio, tener elementos que proporcionen seguridad de ingreso básica y alivio de la pobreza en toda la amplitud del espectro de la distribución del ingreso. Esto puede tomar la forma de un programa de asistencia social, una pequeña pensión social basada en los medios económicos, o una subvención demográfica universal disponible en edades más avanzadas (por ejemplo, de los 70 hacia arriba). Si esto es viable -junto con las especificaciones de las formas de los beneficios, niveles, elegibilidad, y desembolso- dependerá de la prevalencia de otros grupos vulnerables, de la disponibilidad de recursos presupuestarios y del diseño de elementos complementarios del sistema de pensión (Holzmann y Hintz, 2005: 235).

condiciones de igualdad real. Se requiere la instrumentación de medidas compensatorias en el sistema de pensiones y la promoción de cambios culturales que propicien la transformación de las relaciones de género.

El presente trabajo brinda algunos elementos generales sobre las características del sistema de seguridad social en México y consideraciones sobre las implicaciones que la reforma al sistema de pensiones tiene en la situación actual de las mujeres.

## **I. El sistema de seguridad social en México**

México aún se mantiene en su totalidad bajo el esquema de aseguramiento social con prestaciones dependientes de la vinculación laboral, es decir, para ser sujeto asegurado dentro de una institución de seguridad social, se requiere contar con un empleo formal (Mendizábal, 2006: 455). En México priva un régimen de bienestar conservador, con una alta polarización social (Marcel, 2008).

A partir de 1943 la política de seguridad social mexicana institucionalizó un conjunto restringido de seguros sociales para la población trabajadora en la industria y los servicios, asentada en los principales centros urbanos del país. De esta forma, la limitada cobertura del sistema para los trabajadores y sus familias no llegaba a más de la mitad de la población total (Moreno y Cols., 2003); con un sistema de pensiones de beneficio definido a cargo del IMSS, principalmente, para los trabajadores formales en empresas privadas (Gomes, 2003).

México se encaminó por el desarrollo de un sistema dual de bienestar, en que el sistema de seguridad social protegía a una importante proporción de la población (principalmente urbana, a través de los beneficios a las personas insertas en

el sector formal de la industria y los servicios) y que excluía a otra parte muy importante, integrada por la población rural y el sector informal. Posteriormente, se dio una segmentación de los sistemas de seguridad social, así como de los servicios educativos y de salud, que se agudizó ante la falta de crecimiento económico y, a pesar de la ampliación obligatoria de los servicios de educación preescolar y básica, los servicios sociales son profundamente segmentados, contribuyendo a la desigualdad y la desintegración social (Jusidman, 2007).

“Uno de los principales problemas enfrentado por la seguridad social ha sido la cobertura. Aunque en los países desarrollados el sistema de reparto permite cubrir a la gran mayoría, esto no es así en México” (Sinha y Yañez, 2008, p. 2). La baja cobertura se asocia con la importancia del sector informal en nuestro país, el cual está constituido por las personas que trabajan por cuenta propia, quienes se emplean en el servicio doméstico y quienes trabajan en las pequeñas empresas (Sinha, 2002).

### **1. La reforma al sistema de pensiones**

La reforma a la Ley del Seguro Social mexicana es de carácter estructural, puesto que, al igual que en Chile, se sustituyó el sistema de financiamiento del seguro de retiro que era de reparto, por otro de capitalización plena y privada en el mercado de riesgos, mediante el establecimiento de cuentas individuales. A partir de 1997 el sistema mexicano transitó a uno de contribución definida de manera individual, a partir de las reformas llevadas a cabo con la creación del SAR, en 1992 y la modificación a la ley del IMSS, en 1997 (Gomes, 2003).

De acuerdo con diversos estudios, tales reformas no implicarán una mejora en la cobertura de población en nuestro país (Valencia, 2004; Sinha y Rentería, 2005). Por ello, puede considerarse que la

reforma mexicana está incompleta debido a que una gran parte de la PEA se encuentra desamparada (Aguirre, 2006).

También se ha señalado que el nuevo sistema de pensiones no estará en condiciones de pagar sus compromisos a futuro al menos a la mitad de las personas afiliadas sin apoyo del gobierno federal; los cálculos realizados consideran que en tal situación se encontrará la población de trabajadores con ingresos inferiores a tres salarios mínimos mensuales. Las desigualdades de género en la participación en el mercado laboral, como son la brecha salarial y las diferencias en la trayectoria laboral entre mujeres y hombres que inciden en el monto del capital del fondo de pensión y la densidad de cotización al sistema, ubican a las mujeres dentro de este sector de la población ocupada que resultará más afectada (Dion, 2007; Valencia 2007, Sinha 2008; Sinha y Yañez 2008).

Diversos especialistas coinciden en que las desigualdades de género en el sistema de pensiones se deben, fundamentalmente, a las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Dion, 2007; Sinha, 2008; Sanfuentes, 2006; Consejo Asesor para la Reforma Previsional, 2006; Pautassi, 2005).

Una revisión de las diferencias de ingresos mensuales derivados de los beneficios obtenidos al retiro laboral<sup>2</sup> entre mujeres y hombres después de las reformas en los sistemas de pensiones, muestra que estas reformas tienden a aumentar la estratificación de género durante la vejez (Dion, 2007).

Sinha (2002) señala las diferencias de género que implica la reforma del

sistema de pensiones en Chile, único país latinoamericano donde el proceso lleva el suficiente tiempo para analizar los efectos en las pensiones obtenidas bajo el esquema individualizado; varios aspectos pueden ser retomados para el caso de México. En primera instancia, la amplia proporción de mujeres para las que no da cobertura el sistema de pensiones debido al bajo porcentaje que participa en el mercado laboral y a que se encuentran en proporción importante en el sector informal. Esto es, desigualdades de género que conforman diferentes patrones de participación en el mercado laboral, que llevan a menor densidad de contribución y menores beneficios, en cualquier sistema de pensiones (Dion, 2007).

En el caso de México, con base en los datos de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (Consar), se estima (Sinha, 2008) que los ingresos de las mujeres que logren alcanzar una pensión bajo el nuevo esquema, serán 40% inferiores que lo recibido por los hombres. Adicionalmente, las mujeres serán mayoría entre las personas que, debido a sus bajos ingresos, una vez cubiertos los requisitos, no alcanzarán a cubrir el monto de ahorro para recibir una pensión mínima (aproximadamente 60% del total de quienes cotizan de manera regular). De esta forma, ya que el gobierno federal tiene la obligación de garantizar para quienes logren cubrir los requisitos para obtener una pensión (65 años de edad y 1 250 semanas de contribución al sistema de pensiones), le resulta prioritario realizar ajustes que permitan solventar las desigualdades de género que tienen como resultado una peor situación de las mujeres.

## **2. Desigualdades de género en las prestaciones de seguridad social**

Cabe señalar que el proceso de reforma previsional llevado a cabo en México ha implicado, al igual que en otros países

<sup>2</sup> Este indicador se refiere a la tasa de reemplazo, es decir, la relación entre el ingreso laboral percibido antes del retiro y los beneficios de la pensión o fondo de retiro (Dion, 2007; Rofman y Luchetti, 2006). Dion (2007) señala que es importante considerar una base mensual para la comparación, en tanto ésta determina diferencias en consumo, nivel de vida y dependencia económica).

latinoamericanos, “retrocesos en el financiamiento colectivo de riesgos como la enfermedad y las incapacidades (incluyendo licencias por maternidad)” (Martínez y Monge, 2007, p. 127). La cobertura de las licencias por maternidad se viene reduciendo dado que los sistemas de pensiones solidarios son cada vez menos y cubren proporciones decrecientes de la PEA (Martínez y Monge, 2007).

Adicionalmente, el régimen de capitalización individual separa las prestaciones de salud de las pensiones por vejez y retiro, por lo que la cobertura de riesgos es aun más escasa que en el régimen anterior, en el que la afiliación al sistema de seguridad social brindaba mayor protección al otorgar conjuntamente ambos tipos de prestaciones (Moreno y Cols., 2003). Esto es, impactos negativos en la situación de las mujeres dentro del sistema de seguridad social, paralelos a los que ocurren en el sistema de pensiones.

México se encuentra rezagado en materia de prestaciones de seguridad social, respecto a otros países latinoamericanos, pues sus esquemas no contemplan aspectos vinculados con el cuidado de las personas (niñas, niños y adultas dependientes), como sí ocurre en otros países de la región (Salvador, 2007). Entre éstos podemos mencionar la inexistencia de licencias parentales y de licencias de paternidad; tampoco se prevé el otorgamiento de licencias en los casos de adopción.

En el caso del sistema de pensiones, no se ha previsto la necesidad de llevar a cabo una serie de medidas que, a la luz de los efectos lesivos de las reformas en los sistemas de pensiones, han considerado llevar a cabo otros países, como Chile y Argentina.

### **A. Licencias de maternidad**

Dentro de la legislación mexicana, en términos conceptuales, la maternidad

está considerada como una enfermedad o una incapacidad, y las prestaciones que ésta cubre son para permitir la recuperación física de la mujer, en tanto fuerza de trabajo, no para proteger la función social que va aparejada al nacimiento de un nuevo miembro de la sociedad. De esta forma, la maternidad es considerada como un hecho biológico, lo cual deja de lado la importancia de las actividades de cuidado que requieren los nuevos miembros de una sociedad y refuerza las desigualdades de género que atribuyen la carga solamente a las mujeres.

(...) la protección limitada que ofrecen las prestaciones por maternidad dentro del seguro social en México (...) no constituyen una base regulatoria que permita lograr una redistribución social de las cargas familiares. (Mendizábal, 2008: 16)

En el marco de un enfoque de derechos humanos, se considera que la maternidad es un elemento necesario de la reproducción social, en tanto que, además de la función fisiológica de la procreación, implica, asimismo, la provisión de cuidados.<sup>3</sup>

Ello requiere reconocer la maternidad como una rama de aseguramiento distinta a la atención a la salud, de conformidad con lo estipulado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), en su Observación General Núm. 19.

Cabe señalar que la duración de la licencia de maternidad estipulada por la legislación mexicana (doce semanas) es menor a la que consideran los convenios

<sup>3</sup> La esfera doméstica de la reproducción social abarca un conjunto de actividades sociales como son: la procreación, la alimentación, los cuidados de protección física de los miembros dependientes (niñas, niños, personas ancianas, enfermas o con discapacidad) y, asimismo, el acceso a recursos y activos sociales, económicos y simbólicos, internos y externos a la institución familiar. Esto es, de funciones cruciales para la reproducción, desarrollo y socialización de las personas, en tanto miembros de una sociedad (Draibe y Riesco, 2007).

en la materia, actualizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es de catorce semanas.

También debe mencionarse que, a diferencia de varios países latinoamericanos, en México la legislación no considera la existencia de una licencia suplementaria a la de maternidad, en caso de existir enfermedades o complicaciones derivadas del embarazo y parto (Abramo, 2000).

La normatividad no reconoce que la llegada de una o un nuevo hijo al núcleo familiar es un periodo especial de adaptación y de formación de vínculos afectivos; en dicho sentido no se reconoce el derecho de una licencia de maternidad a las mujeres trabajadoras que deciden adoptar una niña o un niño; como sí ocurre en otras legislaciones latinoamericanas (Salvador, 2007; Colinas, 2008).

Tampoco se confieren las mismas prestaciones para las y los hijos biológicos y los adoptivos, quienes, debido a su edad, pueden requerir el apoyo para la lactancia, por lo que, de tratarse de la adopción de una o un lactante, el seguro social no concede derecho alguno para la o el hijo de esa madre trabajadora (Mendizábal, 2006).

## **B. Licencias parentales y corresponsabilidad en el cuidado**

Como ya se ha mencionado, en México la seguridad social protege exclusivamente la maternidad y la lactancia de las trabajadoras contratadas de manera formal y durante un período corto de tiempo, dejando de lado la necesidad de cuidados que requieren los niños pequeños, principalmente durante el primer año de vida (Martínez, 2008; Mendizábal, 2006; Salvador, 2007).

Las prestaciones por maternidad deberían ser un apoyo jurídico a la

redistribución de cargas familiares. Al constituirse la maternidad como una prestación familiar, automáticamente se debe incorporar al padre dentro del disfrute de la misma, logrando con ello repartir la constante presión social que se ha encargado de separar la vida familiar de la laboral, generando discriminación hacia las mujeres e impidiéndoles desarrollarse a la par que los hombres; por el contrario, considerar que el cuidado de las y los niños es una atribución femenina contribuye a la permanencia de actitudes machistas (Mendizábal, 2006).

La adopción de acciones positivas y de medidas legislativas enfocadas a regular la armonización de la vida familiar y laboral es requisito para promover el principio de igualdad, en tanto el Estado asume un papel normativo del contrato social entre mujeres y hombres, que debe reflejarse en la legislación laboral (CEPAL, 2007; Pautassi, 2007). Para ello, es necesario socializar las responsabilidades del cuidado hacia más actores sociales ausentes: el Estado y los hombres; para liberar a las mujeres de la exclusividad en las responsabilidades reproductivas y de cuidado (CEPAL, 2007).

Una medida de este tipo son las denominadas licencias parentales (incluida la de paternidad), las cuales se encuentran relacionadas con el cuidado infantil, más allá de cubrir solamente los aspectos fisiológicos propios del embarazo y parto. Como señala Walby (2004), las licencias parentales son transformadoras de las relaciones de género porque incorporan aspectos vinculados a la regulación laboral (como son las actividades de cuidado) y porque dan derechos a los hombres para proveer cuidados.

El marco internacional de derechos humanos, así como una de las recientes leyes aprobadas para la igualdad de mujeres y hombres en nuestro país, constituyen el marco de referencia que protege el derecho a combinar las res-

ponsabilidades familiares y laborales, a saber: los artículos 5 y 16 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); la Recomendación General Núm. 21 de Cocedaw y los artículos 37 y 38 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH). La Observación General Núm. 16 del Comité DESC (16.26) específicamente señala que los Estados Partes deben “garantizar individualmente el derecho a la licencia de paternidad o maternidad y la licencia compartida por ambos”.

Es de resaltar que México es el único de los países incluidos en diversos estudios (Colinas, 2008; Salvador, 2007), en que ni siquiera se considera la existencia de dicha prestación. En tanto, en Brasil y Chile la licencia parental es aplicable también en casos de adopción (Salvador, 2007).

Sin embargo, en los casos de enfermedad de las y los hijos pequeños, es posible que las personas trabajadoras, principalmente mujeres, puedan ausentarse de su trabajo, sin que ello esté normado (Salvador, 2007); salvo el caso de las licencias por cuidados maternos, previstas por el ISSSTE, referidas a las niñas y los niños menores de dos años.

### **C. Servicios de cuidado infantil**

Tener servicios de cuidado para hijas e hijos es una necesidad básica de las madres trabajadoras, que se considera requisito fundamental para promover la inserción de las mujeres en la fuerza de trabajo (OIT, 1995). Sin embargo, estos servicios para madres trabajadoras se convierten en un mecanismo que obliga a las mujeres a adaptarse a un mercado de trabajo masculino, al tiempo que la responsabilidad sobre la carga del cuidado continúa asimétricamente distribuida (Prentice, 2006).

Es necesario que el alcance, orientación y disponibilidad de servicios para el cuidado de niñas y niños y, en su caso, de personas dependientes, además de favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, también promuevan las responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres. El artículo 11 de CEDAW confiere protección a esta prerrogativa como un derecho humano que debe ejercerse en pie de igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, los lineamientos para otorgar el derecho al servicio de guardería de nuestro país conforman capacidades diferenciadas entre mujeres y hombres para hacerse cargo del cuidado de sus hijas e hijos, pues no permiten que las responsabilidades familiares sean asumidas por ambos géneros.

Los servicios de cuidado infantil de nuestro país pueden ser considerados como *maternalistas* (Camacho y Martínez, 2007), pues no plantean cambios en la distribución de responsabilidades con los hombres y contribuyen a perpetuar los estereotipos y las desigualdades de género, ya que consideran el cuidado como responsabilidad femenina, aun cuando se trate de mujeres que trabajan remuneradamente.

Las guarderías y estancias infantiles que conforman el sistema nacional (IMSS, ISSSTE, Sedesol y DIF) tienen como población beneficiaria solamente a las madres trabajadoras y a padres solos. Así, por ejemplo, en un reciente informe actuarial y financiero del IMSS (2007) se señala que los hombres no alcanzan ni siquiera 1% de representación en el conjunto de personas que utilizan esta prestación, sin reparar en que las regulaciones (Art. 201 de la Ley del Seguro Social) impiden que los hombres afiliados al IMSS, que viven en pareja o no ejerzan de manera exclusiva la custodia o patria potestad de su progenie, puedan hacer

uso de los servicios de cuidado infantil que ofrece dicha institución.

#### **D. Servicios de cuidado para personas adultas dependientes**

El cuidado de las personas adultas mayores es uno de los temas que pocos marcos jurídicos consideran como parte de las necesidades de las y los trabajadores en cuanto a las responsabilidades familiares de las que deben hacerse cargo. Al plantear el cuidado como cuestión de derechos, tanto de quienes proveen los mismos, como de las personas que los reciben (Pautassi, 2007), podemos señalar otros instrumentos de derechos humanos vinculantes para el gobierno mexicano. Debe tenerse en consideración que la ausencia de medidas conciliatorias afecta a quienes más cuidados requieren.

El derecho que tienen las personas adultas mayores a ser cuidadas se sustenta en los instrumentos internacionales de derechos humanos, específicamente se hace referencia a este grupo en la Observación General Núm. 6 del Comité del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores. Este ordenamiento reconoce el derecho a la protección y el cuidado durante la ancianidad, a cuyo efecto, el Estado debe llevar a cabo medidas especiales, poniendo en marcha el máximo de sus capacidades (Pautassi, 2007). La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad también es un instrumento para proteger el derecho a recibir cuidados; la propia Observación General Núm. 19 señala que los Estados Partes deben prestar apoyo a las personas que se ocupan de cuidar a quienes tienen alguna discapacidad.

A pesar de ello, la legislación laboral no reconoce que es una necesidad de las personas trabajadoras, que forma parte

de sus responsabilidades familiares. Tampoco existen servicios públicos que permitan suplir parcialmente a las personas encargadas de proporcionar los cuidados (casi exclusivamente las mujeres), para que éstas puedan participar en el mercado laboral.

#### **E. Sistema de pensiones**

Cabe resaltar que las reformas llevadas a cabo no consideraron las desigualdades entre mujeres y hombres. Además, se mantiene una serie de disposiciones discriminatorias hacia las mujeres, pues ellas cuentan con menor protección de los sistemas de pensiones vía el empleo; consecuentemente, dependen en mayor medida de la asistencia social y del apoyo familiar (Dion, 2007).

Como señala Mendizábal (2008), aunque el nuevo esquema otorga prestaciones de seguridad social, al contratar con una aseguradora privada, pese a la regulación de las instituciones creadas para ello (como la Consar), se está al arbitrio de normas de carácter eminentemente mercantil y no más del derecho social. “En el caso de los seguros sociales mexicanos ese nexo de solidaridad se rompe entre géneros, puesto que no se atienden las diferencias existentes entre ellos (Mendizábal, 2008: 26). Así, por ejemplo, al aplicarse una edad igual para el retiro de la vida laboral en el sistema privatizado de pensiones, se rompe con los principios de universalidad y solidaridad.

Es reconocido que algunas medidas de carácter distributivo, como la conformación de un pilar solidario no contributivo, han sido propuestas como parte de las reformas a los sistemas de pensiones (OCDE, 2007; Holzmann y Hintz, 2005); sin embargo, acciones de este tipo no fueron consideradas para el caso mexicano, lo cual tiene un efecto de exclusión del sistema de pensiones para las mu-

jeros, erosiona sus derechos y aumenta la desprotección durante la vejez (Dion, 2007).

Entre los determinantes de las menores probabilidades de las mujeres para cubrir los requisitos para alcanzar el derecho a recibir una pensión de retiro se encuentran: la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, la cual se da en condiciones más precarias que las de los hombres; la discriminación de género, evidenciada en las desigualdades salariales y la segregación ocupacional; así como una menor duración y una mayor intermitencia de la trayectoria laboral femenina, debidas a que las mujeres abandonan el mercado de trabajo para cuidar a niñas, niños y otras personas dependientes.

Otro factor consiste en la utilización de tablas diferenciales por sexo para calcular el monto de las pensiones (en función de que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida), que lleva a las mujeres que logren obtener una pensión de retiro a recibir un monto menor que los hombres, aun cuando hayan cotizado el mismo tiempo y pudieran haber ahorrado un monto similar. Ello supone una discriminación por cuestiones de género que, además, no cumple con el principio de distribución de riesgos derivados de las características de la población (Dion, 2007).

#### **F. Pensiones por viudez**

A diferencia de las disposiciones de la Ley del ISSSTE, la Ley del IMSS (Art. 64) requiere que, para tener derecho a esta prestación, el viudo o concubinario de una trabajadora fallecida sea dependiente económico de la misma.

Por tanto, no se respeta el derecho generado por la mujer trabajadora durante su relación laboral, en virtud de que si al fallecer ella, su cónyuge o concubinario trabaja formalmente, se pierde el dere-

cho a la pensión por sobrevivencia de viudez (Mendizábal, 2006: 20).

Este menoscabo de los derechos de las mujeres trabajadoras es un claro ejemplo de los presupuestos en que se basa el esquema de seguridad social: el principio de que la manutención es ejercida por el hombre y que la mujer se incorpora al mercado de trabajo solamente cuando es necesario suplir la fuerza de trabajo del jefe de familia. Resulta evidente que la inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene múltiples determinantes, entre los cuales, efectivamente, pueden encontrarse los económicos, así como los del desarrollo individual, recordando que toda persona tiene derecho al trabajo.

#### **II. Algunas alternativas para realizar cambios legales que disminuyan la vulnerabilidad de las mujeres en materia de seguridad social**

La armonización de la normatividad mexicana en materia de seguridad social con el marco internacional jurídicamente vinculante resulta prioritaria. A la luz de las tendencias y acciones llevadas a cabo en otros países, es evidente el rezago del marco jurídico mexicano en la materia. A continuación se expone un pequeño conjunto de elementos que requieren modificarse para que la normatividad contribuya a eliminar las desigualdades de género, los cuales se han identificado durante el curso del trabajo realizado por el CEAMEG.

Inicialmente, podemos señalar que, a diferencia de otros países latinoamericanos (CEPAL, 2007), México no ha ratificado algunos convenios internacionales en materia de responsabilidades familiares y protección adicional de la maternidad, como son Convenios 156 y 183 de la OIT; hecho que, seguramente, ha influido en los avances logrados en los países que sí han llevado a cabo dicha acción.

## 1. Licencias de maternidad

En correspondencia con el Convenio 183 de OIT (aún no ratificado por el Estado mexicano), se propone que, a efectos de proteger la participación de las mujeres en el mercado laboral, *el derecho a prestaciones médicas y pecuniarias deba ser cubierto por el sistema de seguridad social o con fondos públicos.*

Tal modificación implica que estas prestaciones sean de cobertura universal para el total de las mujeres trabajadoras. La atención del embarazo y parto por el sistema nacional de salud está considerada actualmente en nuestro país, no así las subvenciones para las madres trabajadoras.<sup>4</sup> La adopción de esta prestación como parte del sistema de seguridad social, independientemente de la inserción de las trabajadoras en el sector formal del mercado de trabajo, además de ampliar la cobertura, eliminará los motivos de índole económico<sup>5</sup> que llevan a las personas empleadoras a solicitar una certificación de no embarazo a quienes solicitan un empleo. Por tal motivo, se encuentra entre las *medidas destinadas a garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a éste, entre ellas la prohibición de exigencia de la prueba de no embarazo para admisión.* Es decir, se contribuye al cumplimiento de las observaciones relacionadas con la discriminación hacia las mujeres, efectuadas por organismos internacionales al Estado mexicano.

<sup>4</sup> En diversos países latinoamericanos, con excepción de algunos centroamericanos, las prestaciones pecuniarias otorgadas durante la licencia de maternidad son financiadas por la seguridad social (Abramo, 2000). Es decir, las excepciones, en que las prestaciones se encuentran a cargo del empleador junto con el sistema de seguridad social, son aquellos países en que el régimen de bienestar se caracteriza por una política social más débil. Esa es una de las características del régimen de bienestar mexicano, pues su gasto social es bajo (Martínez, 2008).

<sup>5</sup> Los empleadores suelen discriminar a las mujeres por motivos de embarazo al momento de contratar personal, pues las prestaciones de maternidad correrán a cargo del mismo si la trabajadora no cubre los requisitos de cotización mínimos establecidos por la ley.

Aumento de la licencia de maternidad a un mínimo de catorce semanas.

Incluir en licencias de maternidad los casos de adopción y, si se requiere por la edad de las y los infantes, también deberá proporcionarse ayuda para lactancia.

## 2. Redistribución de las responsabilidades familiares

Establecimiento de licencias de paternidad, incluidos los casos de adopción.

Establecimiento de licencias parentales (que pueden ser compartidas por ambos progenitores).

Se requiere, por tanto, que el padre forme parte de los sujetos inmersos en las prestaciones por maternidad y paternidad, en que el hecho generador de la prestación sea el nacimiento o la adopción de una o un hijo; asimismo, que se considere dentro de las prestaciones laborales un periodo de licencia para responsabilidades familiares que pueda ser compartido por la madre y el padre.

A semejanza de algunos países, la duración de la licencia de paternidad puede variar si uno o ambos padres son titulares de derechos ante alguna institución de seguridad social; ampliándose la duración de esta prestación si ambos padres trabajadores cuentan con la derechohabencia mencionada.

## 3. Servicios de cuidado infantil

Inclusión de los hombres trabajadores como beneficiarios de esta prestación, sin que para ello sea requisito ser *padre solo*, viudo, divorciado o tener la custodia o la patria potestad de manera exclusiva. La finalidad es promover cambios culturales que permitan la incorporación de los padres a la logística del traslado de las y los hijos a los centros de cuidado (Martínez y Monge, 2007).

Ampliación de los riesgos de trabajo, considerando los traslados realizados durante los trayectos comprendidos entre hogar, estancias infantiles o guarderías y el centro de trabajo. Esta medida ha sido propuesta por Mendizábal (2008) específicamente en el caso de la Ley del ISSSTE, pues las imprecisiones del texto vigente hacen suponer ciertas exclusiones. Sin embargo, una medida semejante debería también ser considerada en el caso de la Ley del IMSS.

Las prestaciones que se otorgan a las personas que trabajan en el servicio doméstico, en el caso de que sus patrones las hayan inscrito al régimen del seguro social, son menores a las que corresponden a otras trabajadoras. En específico, no cuentan con la prestación de guarderías. Mendizábal (2008), propone (...) la reforma al Art. 12, que permita a los trabajadores domésticos incorporarse al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social. Así como aquellos que establezcan la determinación del pago de la cuota obrero-patronal por jornal para trabajadores como ellas que cuentan con relaciones de trabajo mixtas y variables (p. 25).

Asimismo, es ampliamente aceptado que el reconocimiento de los derechos de las personas que trabajan en el servicio doméstico en la normatividad laboral se realiza de manera desigual al de otras personas trabajadoras, en menoscabo de los primeros, lo que constituye un acto discriminatorio que debe ser subsanado.

#### 4. Pensiones

En los casos de Chile, Argentina y Brasil se han considerado acciones solidarias y medidas específicas para las mujeres a fin de disminuir las desigualdades en los sistemas de pensiones (Sanfuentes, 2006; Dion, 2007). De igual forma, algunas que han sido propuestas sin tomar en consideración las diferencias por sexo, favorecerán en mayor medida

a las mujeres (Albo y Cols., 2007). Entre ellas podemos mencionar:

Eliminación del requisito de dependencia económica del cónyuge o concubinario *supérstite* para tener derecho a la pensión de viudez (Ley del IMSS).

Flexibilización de los requisitos para tener acceso a una pensión parcial, (disminuir el requisito de cotización a 900 semanas y establecer el monto de pensión a recibir de manera proporcional al tiempo de contribución al sistema, hasta alcanzar 100% de los requisitos y montos a otorgar con 1 250 semanas de cotización). El escalonamiento de la pensión mínima legal permite que las personas que no alcancen a cubrir los requisitos para una pensión completa puedan recibir alguna protección por parte del sistema de pensiones.

Transferencias adicionales por parte del Estado hacia los sectores con menores ingresos y, por tanto, con menor capacidad de contribución al sistema de pensiones (personas que perciben menos de tres salarios mínimos mensuales).

Incentivos para prolongar la inserción en el mercado laboral. Montos mayores de pensiones (considerando un tope de ingresos), para las personas que una vez cubiertos los requisitos para obtener una pensión de retiro, continúen en el mercado laboral y, por tanto, en el esquema de contribuciones del sistema de pensiones.

Contabilizar como parte del tiempo de contribuciones los lapsos de retiro del mercado laboral debido a actividades de cuidado, a efecto de aumentar las posibilidades de las mujeres de tener acceso a una pensión mínima garantizada por el Estado.

El reconocimiento del aporte de las mujeres al asumir las responsabilidades de cuidado implica considerar éste como

un bien público (Pautassi, 2005), mediante un ajuste de los requisitos de contribución o tomar en cuenta un lapso determinado como tiempo de cotización. Por ejemplo, el sistema brasileño confiere a las mujeres un bono o saldo de cinco años de contribuciones con fondos estatales, para adicionarse al tiempo de los requisitos de pensión, con lo que sus beneficios previsionales pueden equipararse a los de los hombres (Dion, 2007). Tales medidas son comunes a los sistemas de seguridad social europeos; de hecho, el reconocimiento dentro del sistema de pensiones del tiempo dedicado al cuidado, forma parte de los logros alcanzados por el proyecto de la Unión Europea (CCE, 2006).

Aportes en cuentas separadas que se distribuyen ante disolución del vínculo conyugal. Con la finalidad de proteger los derechos de las mujeres a tener acceso a los fondos generados por el cónyuge ante una disolución de la unión, los cuales deben salvaguardarse aun cuando el ex cónyuge vuelva a unirse, y en particular, para las mujeres que no han participado en el mercado laboral (Dion, 2007).

Otra opción en el mismo sentido consiste en que las aportaciones realizadas por la persona que contribuye al sistema de pensiones se depositen en las cuentas separadas de cada cónyuge (James y Cols., 2005), más que la creación de un fondo de retiro común (con aportaciones de la persona trabajadora en función de su estado conyugal), como actualmente se contempla en el marco jurídico.

## 5. Otras propuestas

Las modificaciones anteriormente señaladas sólo atañen a la población ocupada en el sector formal de la economía. De igual forma, se refieren solamente a las necesidades de cuidado infantil. Por ello, resulta pertinente tomar en consideración otras medidas que contribuirían a am-

pliar la cobertura del sistema de seguridad social, como las que a continuación se presentan.

### A. Economía del cuidado

Se requiere también incorporar al esquema de seguridad social las necesidades de cuidado de las personas adultas dependientes (ancianas, enfermas o con discapacidad), como parte de las prestaciones de las personas trabajadoras.

Como parte de los derechos a recibir cuidados, el establecimiento de una subvención estatal para las personas que requieren cuidados, ya sea monetaria o en especie. Es decir, la oferta de servicios públicos de cuidado para personas adultas dependientes o un esquema de servicios privados de bajo costo y alta calidad, con horarios semejantes a los establecidos para las estancias infantiles.

### B. Pensiones no contributivas

Establecimiento de pensiones de vejez no contributivas.

La incorporación de un pilar solidario no contributivo (el denominado pilar cero) dentro del sistema de pensiones, es una opción que el Banco Mundial incluye en sus recomendaciones sobre las reformas en la materia, y que constituye un factor importante para la productividad y la cohesión social (Holzmann y Hinz, 2005).

El establecimiento de prestaciones de vejez no contributivas es una obligación del Estado mexicano, como mandata el Comité DESC (2008) a los Estados Partes del Pacto respectivo, para otorgar a quienes, al llegar a la edad de jubilación prescrita por cada legislación nacional, no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización exigidos por los sistemas de pensiones, o que, por cualquier otra causa, no tengan derecho a disfrutar de una pensión de vejez y carezcan de una fuente de ingresos.

Su instauración bajo un esquema focalizado o universal es un tema sujeto a discusión; sin embargo, se reconoce que la opción de cobertura universal es más acorde con un enfoque de derechos humanos y que favorece a las mujeres.

En diversos países, este pilar cero provee de una pensión cuyo monto cubre una fracción de la pensión mínima garantizada a quienes contribuyen al sistema de pensiones (OCDE, 2007; Orloff, 2002).

## *C*omentarios finales

Este análisis permite evidenciar las enormes desigualdades que existen entre mujeres y hombres en materia de seguridad social, derivadas de las desigualdades de participación en el mercado laboral, así como del propio sistema que determina un acceso diferencial a las distintas prestaciones sociales.

Resulta patente que nuestro país se encuentra rezagado respecto a los avances realizados en otros países latinoamericanos para incorporar en su marco jurídico elementos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el tema de la seguridad social.

Las reformas efectuadas en el sistema de seguridad social no tomaron en consideración los instrumentos internacionales de derechos humanos; tampoco incluyeron las recomendaciones de los organismos financieros internacionales que se referían a medidas redistributivas.

Así, es de resaltar que en México se llevó a cabo una de las reformas más radicales en materia de pensiones, la cual ha polarizado aun más el sistema de seguridad social, ya de por sí excluyente antes de que se realizara dicha reforma. Los efectos negativos impactan a las mujeres en mayor medida, por lo que las

desigualdades de género serán mayores a raíz de los cambios efectuados.

Las experiencias internacionales demuestran que resulta apremiante modificar el actual sistema de seguridad social, a fin de retornar a los principios de la seguridad social, pues éstos son factores que incrementan el bienestar de las personas y la productividad del sistema económico.

## *R*eferencias

Abramo, L. (2000). *El Convenio 183 (revisado) de Protección a la maternidad*. Archivo recuperado de Internet el 4 de diciembre de 2008 en <http://www-old.itcilo.org/actrav/english/calendar/2002/A22738/recursos/CARMEN%20BENITEZ/103-183Cepal.ppt>

Aguirre, F. M., (2006). *Pensiones en México*. Presentación en *Power Point*. Archivo recuperado de Internet el 18 de junio de 2008 en: [www.diputados.gob.mx/comisiones59legislatura/seguridad\\_social/foro\\_pensiones/conferencias/aguirre.ppt](http://www.diputados.gob.mx/comisiones59legislatura/seguridad_social/foro_pensiones/conferencias/aguirre.ppt)

Albo, A., González, F., Hernández, O., Herrera, C. A. y Muñoz, A., (2007). *Hacia el fortalecimiento de los sistemas de pensiones en México: visión y propuestas de reforma*. Seguros y Pensiones América/ Servicio de Estudios Económicos de México del Grupo BBVA Bancomer: México.

Camacho, R. y Martínez, J. (2006). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 261-303. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), (2008). *Protocolo de investigación del Estudio sobre el impacto de las mujeres en la seguridad social*. Documento de trabajo. Inédito.

Colinas, L., (2008). *Economía productiva y reproductiva en México: un llamado a la conciliación*. Comisión Económica para América Latina: México.

Comisión de las Comunidades Europeas (CCE), (2006). *Informe conjunto sobre protección social e inclusión social de 2006*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Archivo recuperado de Internet el 29 de octubre de 2008 en:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0062:FIN:ES:PDF>

Comisión Económica para América Latina, (2007a). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y El Caribe*. Documento preparado para la X Conferencia Regional sobre la Mujer. Formato electrónico disponible en: <http://www.eclac.org/>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (febrero, 2008). *Observación General N° 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Archivo recuperado de Internet el 4 de diciembre de 2008.

Consejo Asesor para la Reforma Previsional, (2006). *El derecho a una vida digna en la vejez. Hacia un contrato social con la previsión en Chile. Informe final. Volumen I. Diagnóstico y propuesta de Reforma*. Documento recuperado de Internet el 31 de julio de 2008 en: [www.consejoreformaprevisional.cl/](http://www.consejoreformaprevisional.cl/)

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm>

Dion, M., (2007). Pension Reform and Gender Inequality. En: Kay, J. y Sinha, T. (eds.), *Lessons from Pension Reform in the Americas*. pp.134-163. Oxford University Press: New York.

Draibe, S. y Riesco, M., (2007). Estado de Bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea. En *Cohesión social en América Latina y el Caribe: una revisión perentoria de algunas de sus dimensiones*. Sojo, A. y Uthoff, A. (eds.). pp. 67-76. Conferencia Económica para América Latina: Santiago de Chile. Formato electrónico disponible en: [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

Gomes, M.C., (2003). Transferencias intergeneracionales: ingreso, salud y seguridad social. Las experiencias de Brasil, México y Colombia en: *Desarrollo, equidad y ciudadanía. Las políticas sociales en América Latina*. Puyana, A. y G. Farfán (coords.). pp. 285-312. Flacso/Plaza y Valdés: México.

Holzmann, R. y Hinz, R., (2005). *Soporte del ingreso en la vejez en el siglo veintiuno. Una perspectiva internacional de los sistemas de pensiones y sus reformas*. Banco Mundial: Washington.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), (2007). *Informe financiero y actuarial al 31 de diciembre de 2006*. Documento recuperado de Internet el 23 de junio de 2008 en:

[http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS\\_SITIOS/IMSS\\_06/Institucion/DPF/Actuarial/reportes financieros y actuariales.htm](http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/Institucion/DPF/Actuarial/reportes_financieros_y_actuariales.htm)

James, E., Cox-Edwards, A. y Wong, R. (2005). El impacto de género en la reforma a la seguridad social en América Latina. En *Bienestar y Política Social* Vol. 1 Núm. 1 pp. 1-34.

Jusidman, C. (Junio, 2007). *Las políticas de género en América Latina y la inclusión social*. Ponencia. Archivo recuperado de Internet el 23 de julio de 2008 en:

[http://147.83.75.104/Doc/cols\\_new/contenidos/downloads/obtener?id=192&artcl=2&artcr=2](http://147.83.75.104/Doc/cols_new/contenidos/downloads/obtener?id=192&artcl=2&artcr=2)

Knebel, E., von, (2006) Presentación. pp. 20-22, En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género*. Reunión de expertas. Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana: México.

Marcel, M. (Mayo, 2008). *Regímenes de bienestar, políticas sociales y cohesión social en América Latina*. Presentación realizada en la conferencia internacional "La cohesión social latinoamericana". Archivo recuperado de Internet el 28 de julio de 2008 en:

[http://cieplan.cl/inicio/archivo\\_detalle.php?id\\_documento=166](http://cieplan.cl/inicio/archivo_detalle.php?id_documento=166)

Martínez, J. (2008). *Domesticar la incertidumbre en América Latina. Mercado laboral, política social y familias*. Editorial Universidad de Costa Rica: San José. Versión electrónica en: [www.americalinagenera.org](http://www.americalinagenera.org)

Martínez, J. y Monge, G., (2007). Políticas con efectos conciliatorios en América Latina: una región, distintos escenarios. En: *Género y cohesión social. Documento de Trabajo No. 16*. pp. 121-134. Astelarra, J. (coord.). Fundación Carolina-CeALCI, Madrid.

Mendizábal, G., (Septiembre, 2008). *El acceso de las mujeres a la seguridad social*. Texto de la ponencia presentada en el panel "La vulnerabilidad de las mujeres ante los esquemas de seguridad social", de la Cámara de Diputados. En prensa.

Mendizábal, G., (2006). Análisis comparativo de las prestaciones sociales por maternidad. En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Núm. 116, pp. 453-

479. Formato electrónico disponible en: [www.ejournal.unam.mx](http://www.ejournal.unam.mx)

Moreno, P., Tamez, S. y Ortiz, C., (2003). La seguridad social en México. En de la Garza, E. y Salas, C. (coords.). *Situación del trabajo en México, 2003*. pp. 227-250. Plaza y Valdés- IET: México. Archivo recuperado de Internet el 18 de junio de 2008 en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/situacion2003/sitacion2003.htm>

Organización Internacional del Trabajo, (2007). *El futuro de la protección social en América Latina: Aportes para el desarrollo económico y social en el marco de la Agenda Global de Trabajo Decente*. Nota técnica para discusión. Documento recuperado de Internet el 15 de mayo de 2008 en: <http://www.oitchile.cl/pdf/Documento%20base.pdf>

Ochoa, S. M., (2006). Las pensiones no contributivas en México. En: *Socioscopio Nueva Época* Núm. 9. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2007). *Pensions at a Glance. Public Policies Across OECD Countries*. Autor: París.

Orloff, A. S., (2002). *Women's Employment and Welfare Regimes Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America*. Social Policy and Development Programme Paper Number 12. United Nations Research Institute for Social Development: Geneva. Versión electrónica disponible en: <http://www.unrisd.org/>

Pautassi, L. (2002). *Legislación previsional y equidad de género en América Latina*. Comisión Económica para América Latina: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en: [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

Pautassi, L. (2005). *¿Bailarinas en la oscuridad? Seguridad social en América Latina. El marco de la equidad de género*. Comisión Económica para América Latina: Mar del Plata. Versión electrónica disponible en: [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

Pautassi, L. (2007). *El cuidado como una cuestión social desde un enfoque de derechos*. Naciones Unidas: Santiago de Chile. Formato electrónico disponible en: [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

Salvador, S., (2007). *Estudio comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Red Internacional de

Género y Comercio. Archivo recuperado de Internet el 18 de noviembre de 2008 en:

<http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/estudiocomparativo-redgenerocomercio.pdf>

Sanfuentes, A., (2006). *La importancia del informe Marcel*. Informe No. 551. Formato electrónico disponible en: [www.asuntospublicos.org](http://www.asuntospublicos.org)

Sinha, T. (2002). *Can Latin American experience teach us something about privatized pensions with individual accounts?* Archivo recuperado de Internet el 21 de julio de 2008 en: <http://ssrn.com/abstract=390720>

Sinha, T. (Mayo, 2008). *Una década del sistema de pensiones en México: ¿Qué hemos aprendido?* Conferencia organizada por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. Cámara de Diputados. México.

Sinha, T. y Rentería, A. (2005). *The cost of minimum pension guarantee*. Documento recuperado de Internet el 13 de mayo de 2008 en: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=839213](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=839213)

Sinha, T. y Yañez, M. A., (2008). Una década del nuevo sistema de pensiones en México. Lecciones y moralejas. En *Boletín Técnico*, Núm. 03. Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas. Comité Técnico Nacional de Seguridad Social. Formato electrónico disponible en [www.imef.org.mx](http://www.imef.org.mx)

Tokman, V. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Comisión Económica para América Latina: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en: [www.eclac.org](http://www.eclac.org)

Valencia, A. (2004). Pensiones y seguridad social. En *La situación demográfica de México 2004*. pp. 83-90. Consejo Nacional de Población: México.

Valencia, A. (Febrero, 2007). *El impacto de la estabilidad laboral en los montos de las pensiones*. Presentación realizada en el Seminario de Pensiones del ITAM, México. Archivo recuperado de Internet el 13 de mayo de 2008 en: <http://icpr.itam.mx/Pension2007/>

Villagómez, E. (Abril, 2005). *Impacto de género de los sistemas de seguridad social; experiencias en los países de la Unión Europea*. Documento recuperado de Internet el 28 de mayo de 2008 en: [www.ief.es/investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril\\_Villagomez.pdf](http://www.ief.es/investigacion/Recursos/Seminarios/Genero/14abril_Villagomez.pdf)

Walby, S., (2004). The European Union and gender

equality: Emergent varieties of gender regime. En *Social Politics* Vol. 11, Núm. 1, pp. 4-29. Versión electrónica disponible en: <http://portal.unesco.org/>

# Legislar

## para la igualdad

20



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO  
DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

*Análisis de los mecanismos  
jurídicos en torno a la seguridad  
social de las mujeres*

**SUMARIO:** I. Análisis de los mecanismos jurídicos en torno a la seguridad social de las mujeres. II. Presentación. III. Antecedentes. IV. Mecanismos jurídicos internacionales de seguridad social para las mujeres. V. Mecanismos jurídicos nacionales de seguridad social para las mujeres. VI. Análisis de los mecanismos jurídicos nacionales a la luz del marco internacional. VII. Comentarios finales. VIII. Referencias

*Autora: Gabriela Márdero Jiménez.*

La seguridad social es definida como un derecho fundamental y, al mismo tiempo, como un instrumento de justicia social. Para cumplir con estas finalidades, ésta debe basarse en los principios fundamentales de universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia, participación y transparencia (Mujica, 2006: 197). Uno de los principales problemas respecto a la seguridad social es que mujeres y hombres acceden a este derecho de manera desigual e inequitativa, generándose graves consecuencias tanto para las personas como para las sociedades.

El presente documento constituye un breve análisis sobre los mecanismos jurídicos en torno a la seguridad social de las mujeres, tanto en el ámbito internacional como nacional.

## II. Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió, en 1991, la seguridad social como "La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de

ayuda a las familias con hijos" (OIT, 1991).

El reconocimiento del derecho a la seguridad social se ha plasmado en el gran conjunto de disposiciones legales que se incluyen en tratados y convenios acordados por la comunidad internacional, a través de diversos organismos multilaterales.

Así, los Estados reconocieron desde 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el derecho de las personas a la seguridad social. En el mismo documento se reconoció que la maternidad debía ser materia de un trato especial, principio que sería retomado posteriormente en los mecanismos de seguridad social, tanto internacionales como nacionales.

Algunos años después, en 1952, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, buscaría proteger a las trabajadoras antes y después del parto, sentando las bases para el posterior desarrollo jurídico.

En 1955, entró en vigor el Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima) de la OIT; el mismo año se hizo operativo el Convenio 118 sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social y, en 1986, entró en vigor el Convenio 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social. En el primero de ellos, si bien se utiliza el término "persona" para referirse a quien desempeña un trabajo, contempla a las mujeres eminentemente como cónyuges o las viudas del trabajador. En el Convenio 118 se establece la obligatoriedad para los Estados de dotar a los nacionales de otros Estados (y a sus dependientes y descendientes) que se encuentren en su territorio, de los beneficios de la seguridad social que garantiza para sus propios ciudadanos. Más adelante, aunque

sin incluir disposiciones específicas para las mujeres, el Convenio 157 tuvo como esencia el establecimiento de un sistema internacional para la conservación de los derechos en materia de seguridad social.

Los convenios anteriores son de alcance general, mientras que existen otros del mismo organismo que abordan aspectos concretos de la seguridad social. En este sentido, la OIT completa el marco de la seguridad social con convenios específicos sobre asistencia médica, prestaciones de enfermedad, de desempleo, de vejez, familiares, de maternidad, de invalidez y de sobrevivientes.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966, en el marco del derecho al trabajo, reconoció el derecho de las personas a la seguridad social, incluso al seguro social. Asimismo, introduce la noción de licencia por maternidad.

En 1979, los países adoptaron la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que, desde el punto de vista de la erradicación de la discriminación hacia las mujeres en la esfera del empleo, incluyó disposiciones relativas a la seguridad social, mismas que serían fortalecidas, en 1991, mediante la recomendación general 16° del Comité de seguimiento de la Convención (COCEDAW).<sup>6</sup>

Finalmente, en el año 2000, la OIT revisó el Convenio sobre protección de la maternidad de 1952 para actualizar las disposiciones relativas y hacerlo más acorde a la realidad emanada de las

transformaciones económicas y laborales en el mundo.<sup>7</sup>

En el plano interno, el marco jurídico mexicano contiene disposiciones sobre seguridad social en la Constitución Política, en las leyes federales que reglamentan el artículo 123 constitucional —es decir, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado—, y en otros ordenamientos específicamente promulgados para tal fin, tales como la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Como se verá más adelante, las disposiciones del marco jurídico mexicano relativas a la seguridad social de las mujeres, aplican para aquellas trabajadoras incorporadas al sector formal del empleo, dejando fuera a las mujeres que se han visto en la necesidad de trabajar de manera informal y/o que se dedican al trabajo en el hogar. Además, estas disposiciones jurídicas vigentes giran eminentemente en torno a la función reproductiva de las mujeres y sus implicaciones en el ámbito de lo productivo ocupándose, principalmente, de las mujeres en tanto madres y no como sujetas de derechos.

Lo anterior expresa una legislación que no ha podido aún adecuarse a las transformaciones sociales, económicas y laborales que han implicado la incorporación masiva de las mujeres al mercado del empleo y el reconocimiento de sus derechos.

Es justamente en el punto en el que confluye la seguridad social y el empleo, donde se percibe de manera más evidente la insuficiencia de la legislación laboral hacia las mujeres. Hechos como el desempleo, el subempleo y el aumento

<sup>6</sup> Este Comité manifestaría en 2006 a México su preocupación por la falta de acceso de las mujeres a la seguridad social, particularmente en la industria maquiladora y la persistencia de prácticas discriminatorias. A partir de lo anterior, instaría al gobierno mexicano a aprobar reformas necesarias en la materia en la legislación laboral.

<sup>7</sup> Cabe mencionar que México no ratificó el Convenio 103 ni ha ratificado hasta el momento el Convenio 183, ambos sobre protección de la maternidad.

del empleo informal se tornan dramáticos cuando se les analiza desde un enfoque de género, ya que no sólo representan una complejidad no desentrañada aún por el marco jurídico nacional, sino que se traducen en una prueba de la exclusión de las mujeres de la cobertura de seguros sociales. Esto da como resultado desprotección social, empobrecimiento y dependencia de las instituciones de asistencia social y de beneficencia pública, como las únicas instancias a las cuales acudir para solventar servicios que son responsabilidad de Estado y de las personas empleadoras (Mendizábal, 2007: 116).

### III. Mecanismos jurídicos internacionales de seguridad social para las mujeres

- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Este instrumento internacional establece dos disposiciones clave para la posterior codificación del derecho a la seguridad social. La primera aparece en su artículo 22, donde se señala que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. La segunda disposición se encuentra en el artículo 25, el cual vincula la seguridad social al derecho a un nivel de vida adecuado, pues señala que:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido,

la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Pese a ser una declaración y no una convención internacional<sup>8</sup>, la gran aportación de la Declaración Universal es representar un catálogo de derechos tanto civiles y políticos, como económicos, sociales y culturales a los cuales, además, dota de sus características fundamentales: universalidad, interdependencia e indivisibilidad, sin establecer jerarquías entre ellos, justamente debido a su interdependencia.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Tras la Declaración Universal vino la necesidad de contar con pactos internacionales que establecieran mecanismos de tutela y garantía de los derechos reconocidos por ésta, para ir conformando el andamiaje jurídico internacional de los derechos humanos. De esta forma, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) comenzó una tarea codificadora progresiva, a fin de que los Estados que componen la comunidad internacional se comprometieran mutuamente y al interior de sus respectivas sociedades a respetar y hacer respetar los derechos humanos. Es así como en 1966 la Asamblea General de este organismo internacional adoptó dos instrumentos jurídicos de protección de derechos humanos: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

<sup>8</sup> “En las declaraciones de derechos humanos se enuncian principios y normas convenidos. Estos documentos no son en sí mismos jurídicamente vinculantes, pero se ha entendido que algunas declaraciones, muy en especial la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tienen el carácter de derecho positivo, por cuanto sus disposiciones han sido tan ampliamente reconocidas que son obligatorias para todos los Estados” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, 2003, p.X).

Culturales (PIDESC); y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que vienen a conformar el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos.

Además de destacar y reconocer el carácter inherente e indivisible de los derechos económicos, sociales y culturales, el PIDESC se organiza a partir de cuatro ejes principales: trabajo, educación, nivel de vida adecuado y cultura; igualmente, en él se establecen mecanismos de seguimiento y control de las obligaciones asumidas por los Estados al ratificarlo.

Respecto a la seguridad social, el PIDESC, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2200A, en 1966, y ratificado por el Estado mexicano en 1981, compromete a los Estados a reconocer el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social. Asimismo señala que:

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

El PIDESC cuenta con un mecanismo de protección y control, el llamado Sistema de Informes, mediante el cual los Estados se comprometen a elaborar y presentar informes periódicos dando cuenta de la situación que guardan los derechos humanos reconocidos en el tratado. En estos informes, los Estados notifican las medidas que han adoptado para garantizar el ejercicio de los DESC, así como los progresos que hayan obtenido al respecto. Una vez entregado el informe, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano encargado de supervisar y promover el cumplimiento del Pacto, emite sus observaciones.

El Comité también realiza observaciones generales que representan una guía que los Estados Partes en el Pacto deben tomar en cuenta en el desarrollo de sus políticas públicas para cumplir sus obligaciones convencionales en materia de DESC. Estas observaciones representan la jurisprudencia del Comité en relación con el contenido del Pacto. Vinculada con el tema del presente documento, el Comité emitió en 2006, en el marco de su 36° periodo de sesiones, la observación general Núm. 20. El derecho a la seguridad social, plasmado en el artículo 9° del Pacto, es la base de esta observación. En ella se define el contenido normativo del derecho a la seguridad social, las obligaciones de los Estados Partes, las violaciones a este derecho, la aplicación en el plano nacional y las obligaciones de los actores no estatales al respecto.

De acuerdo con el segundo capítulo de la Declaración de Filadelfia, se distinguen cuatro grandes áreas de Derechos Humanos en las que pueden ubicarse los derechos que se relacionan con el derecho al trabajo:

Cuadro 1. Áreas de derechos humanos

Ámbitos derechos humanos	Derechos laborales fundamentales	
Libertad	Libertad sindical	
	Libertad de trabajo	Política de empleo
		Combate al trabajo forzoso
Igualdad	Eliminación de medidas discriminatorias	
	Igualdad de oportunidades	
Seguridad económica	Derecho al trabajo	
	Derecho a la seguridad social	
	Derecho a un ingreso mínimo	
Dignidad	Condiciones satisfactorias de trabajo y de vida	Duración de jornada laboral Derecho al descanso Derecho al tiempo libre Protección de integridad física Remuneración y alojamiento Servicios sociales a trabajadores
		Defensa de la promoción de de derechos y libertades

Martínez, M. (1995). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las relaciones laborales*. Ginebra: OIT.

Los derechos laborales integran el “núcleo duro” de los derechos económicos, sociales y culturales. La libertad, la igualdad, la seguridad económica y la dignidad son cuatro ámbitos en donde se integran derechos laborales directamente reconocidos como derechos humanos, al encontrarse regulados tanto en los Convenios Internacionales de la OIT como en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos (Martínez, 1995).

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado mexicano en 1981.

Este instrumento internacional compromete a los Estados Partes a adoptar:

“...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer

en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

Posteriormente, el COCEDAW emitió dos recomendaciones generales<sup>9</sup> que aplican para el caso de la seguridad social de las mujeres: la Núm.16 y la Núm.18. La primera de ellas recomienda a los Estados Partes de la CEDAW que:

a) Incluyan en sus informes al Comité información sobre la situación jurídica y social de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares;

b) Reúnan datos estadísticos relacionados con las mujeres que trabajan sin remuneración, seguridad social ni prestaciones sociales en empresas de propiedad de un familiar, e incluyan esos datos en sus informes al Comité;

c) Tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar.

La Núm. 18, por su parte, recomienda que los Estados Partes incluyan en sus

<sup>9</sup> Tanto la CEDAW como el PIDESC —los dos tratados de importancia central para los derechos económicos y sociales de las mujeres— tienen un conjunto de mecanismos encargados de garantizar su cumplimiento y de oportunidades para la gestión y la defensa, incluyendo comités de expertas y expertos y procedimientos para la presentación de informes, mecanismos de investigación y comunicación, e interpretaciones legales como las Observaciones Generales o las Recomendaciones Generales, que son interpretaciones jurídicas acerca de los derechos contenidos en los tratados. En este sentido, aclaran y desarrollan los contenidos de los derechos y de las obligaciones que ellos crean, ayudando así a los Estados, ONG'S, tribunales y otros, a entender el significado pleno de las Convenciones. (AWID, 2006, p. 27).

informes periódicos información sobre las mujeres discapacitadas y sobre las medidas adoptadas para hacer frente a su situación particular, incluidas las medidas especiales para que gocen de igualdad de oportunidades en materia de educación y de empleo, servicios de salud y seguridad social, y asegurar que puedan participar en todos los aspectos de la vida social y cultural.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En virtud de su propia naturaleza, la OIT es el organismo internacional que más se ha ocupado de fijar los lineamientos que garantizarán el derecho al trabajo y los derechos que se relacionan con éste, como el derecho a un nivel de vida adecuado y el derecho a la seguridad social.

La OIT funciona, básicamente, a partir de Convenios firmados por los Estados Miembros de la organización. Los países que han ratificado un Convenio deben aplicarlo plenamente, para lo cual deben derogar y modificar cualquier disposición legislativa y reglamentos o procedimientos administrativos que no estén en consonancia con las disposiciones del documento firmado; además, deben informar periódicamente acerca de su aplicación tanto en la legislación como en la práctica.

Son varios los convenios en materia de seguridad social que a la fecha ha emitido esta organización internacional, mismos que son aplicables para todas las personas trabajadoras. La gran aportación es que, mediante los convenios, se han fijado los elementos que componen el derecho a la seguridad social. En este sentido, el *Convenio 102 sobre seguridad social*, también llamado *norma mínima*, establece las siguientes prestaciones:

Asistencia médica, tanto de carácter preventivo como curativo, haciendo mención de que la contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido, cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Prestaciones monetarias de enfermedad. La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para trabajar resultante de un estado mórbido, que entrañe la suspensión de ganancias según la defina la legislación nacional.

- Prestaciones de vejez
- Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional
- Prestaciones familiares.

Estas prestaciones, sólo aplicables en el caso de tener hijos, consisten en un pago periódico concedido a toda persona protegida que haya cumplido el período de calificación prescrito; el suministro a los hijos, o para los hijos, de alimentos, vestido, vivienda y el disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica; o bien una combinación de las prestaciones mencionadas en a) y b).

Prestaciones de maternidad. Las disposiciones relativas a la maternidad son las siguientes:

#### **Artículo 49**

1. En lo que respecta al embarazo, al parto y sus consecuencias, las prestaciones médicas de maternidad deberán comprender la asistencia médica mencionada en los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La asistencia médica deberá comprender, por lo menos:

a) la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestada por un médico o por una comadrona diplomada; y

b) la hospitalización, cuando fuere necesaria.

3. La asistencia médica mencionada en el párrafo 2 de este artículo tendrá por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

4. Las instituciones o los departamentos gubernamentales que concedan las prestaciones médicas de maternidad deberán estimular a las mujeres protegidas, por cuantos medios puedan ser considerados apropiados, para que utilicen los servicios generales de salud puestos a su disposición por las autoridades públicas o por otros organismos reconocidos por las autoridades públicas.

#### Artículo 50

Con respecto a la suspensión de ganancias resultante del embarazo, del parto y de sus consecuencias, la prestación consistirá en un pago periódico calculado de conformidad con las disposiciones del artículo 65 o las del artículo 66. El monto del pago periódico podrá variar en el transcurso de la contingencia, a condición de que el monto medio esté de conformidad con las disposiciones susodichas.

- Prestaciones por invalidez.
- Prestaciones por sobrevivientes.

Un elemento distintivo de esta convención es que las mujeres son contempladas como beneficiarias del trabajador (a excepción de las prestaciones por maternidad), al ser sus cónyuges o viudas, mientras que el cónyuge (varón) no

aparece como persona beneficiaria, pues a pesar de que la convención emplea el término “persona trabajadora”, en los hechos puede percibirse que no se contemplaba que una mujer pudiera entenderse bajo dicho término.

Lo anterior se ejemplifica mejor con el siguiente cuadro, extraído del propio texto de la Convención.

#### “CUADRO ANEXO A LA PARTE XI.-PAGOS PERIÓDICOS AL BENEFICIARIO TIPO”

<i>Partes</i>	<i>Contingencias</i>	<i>Beneficiarios tipo</i>	<i>Porcentaje</i>
III	Enfermedad	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
IV	Desempleo	Hombre con cónyuge y dos hijos	45
V	Vejez	Hombre con cónyuge en edad de pensión	40
VI	Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: Incapacidad para trabajar Invalidez  Sobrevivientes	Hombre con cónyuge y dos hijos Hombre con cónyuge y dos hijos Viuda con dos hijos	50 50 40
VIII	Maternidad	Mujer	45
IX	Invalidez	Hombre con cónyuge y dos hijos	40
X	Sobrevivientes	Viuda con dos hijos	40

### **Convenio 103 sobre la protección de la maternidad**

Este Convenio se aplicaba —antes de ser revisado por el Convenio 183 de 2000— a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las asalariadas que trabajen en su domicilio.

Ya desde 1952, el Convenio garantizaba a las mujeres los distintos derechos:

A un descanso de maternidad de doce semanas, por lo menos, siendo obligatorio tomar una parte del descanso después del parto, un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente en caso de enfermedad, de acuerdo con un certificado médico, que sea consecuencia del embarazo.

Derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas cuando la mujer se ausente de su trabajo por parto. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene, y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

A prestaciones médicas, que deberán comprender la asistencia durante el embarazo, el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y del hospital, público o privado deberán ser respetadas; a interrumpir su trabajo para lactar a su hijo durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo, y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad

con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente; a conservar su empleo y a regresar a él después de la licencia por maternidad

### **Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de 1991**

En su artículo 8 señala que todo Miembro de la OIT deberá esforzarse en adoptar medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones.

### **Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000**

A diferencia del Convenio 103 este Convenio amplía su protección a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo. Reconoce a las mujeres los siguientes derechos:

A que no se le obligue a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo.

A una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas (se amplía dos semanas con respecto al Convenio 103).

A una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay compli-

caciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

A prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hizo referencia. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer, y a su hijo, condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

A prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

A la protección del empleo y no discriminación. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, o a uno equivalente, con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Todo Estado Parte debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso a éste. Queda prohibido pedir prueba de embarazo para contratar a una mujer.

A una o varias interrupciones por día, o a una reducción diaria del tiempo de trabajo, para la lactancia de su hijo. Estas interrupciones o la reducción diaria

del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

#### **IV. Mecanismos jurídicos nacionales de seguridad social para las mujeres**

En México, el sistema de seguridad social incluye servicios médicos, pensiones y otras prestaciones sociales y económicas. Sin embargo, más de 50% de la población no cuenta con cobertura de seguridad social, ya sea del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), instituciones en las que recae casi completamente la seguridad social (CESOP, 2004: 2).<sup>10</sup>

A continuación se presentan los ordenamientos jurídicos vigentes que contienen disposiciones específicas en materia de seguridad social para las mujeres.

#### **- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El artículo 123 constitucional ampara los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras del sector público y privado, a través de una serie de beneficios que comprende seguros de invalidez, de vejez, de jubilación, de sobrevivencia, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes no profesionales, de enfermedades y accidentes profesionales, de guarderías y de maternidad.

Con respecto a las trabajadoras, el artículo establece que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en

<sup>10</sup> La cobertura de estas dos instituciones es limitada, alcanzando a 42.5% de la población económicamente activa (PEA). La participación del IMSS en la cobertura es mucho más amplia que la del ISSSTE, ya que atiende a 37.1% de la PEA, mientras que esta última atiende a 5.7% (CESOP, 2004: 2).

relación con la gestación; gozarán, forzadamente, de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

El derecho a la seguridad social siguió una ruta ascendente, ya que tras las disposiciones constitucionales de 1917, el Congreso de la Unión aprobó el decreto de Ley del Seguro Social, en 1942, que reglamentó la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución.<sup>11</sup> Así, se creó, en 1944, el IMSS, para proporcionar seguridad social a los trabajadores asalariados del sector formal de la economía (Rojas, G., Ulloa, O., s/f: 35). En 1973 entró en vigor una nueva Ley del Seguro Social que dispuso, entre otros aspectos, la creación del seguro de guarderías, la extensión de los servicios médicos del IMSS a mexicanas y mexicanos sin capacidad de pago (básicamente de los sectores rurales y de los urbanos marginados), y la extensión del régimen obligatorio del seguro social a sectores no sujetos a una relación salarial, a través de su incorporación voluntaria.

### - Ley del Seguro Social

Esta ley garantiza, tanto a mujeres como a hombres, servicios y prestaciones de seguridad social en los rubros mencio-

nados en el artículo 123 constitucional reglamentando, de manera concreta, las disposiciones que en el caso del citado artículo sólo son enunciativas.

En el tema que ocupa al presente documento, se debe destacar el capítulo IV de la Ley del Seguro Social, que lleva por nombre *Del seguro de enfermedades y maternidad*. En virtud de él, quedan amparados el asegurado; el pensionado; la esposa del asegurado (o a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección); el esposo de la asegurada (a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos aplicables a la esposa del asegurado)<sup>12</sup>; los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados; los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional; los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente; el padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

La Ley señala que el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la

<sup>11</sup> El artículo a la letra dice:

....

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

<sup>12</sup> Nótese que en este caso se exige la dependencia económica, además de otros requisitos que no se exigen para el caso de la concubina o la mujer con quien se haya procreado hijos.

que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

En lo que respecta a la pensión por viudez, la Ley del Seguro Social establece que tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

Una vez más se percibe una diferencia importante entre los derechos garantizados a mujeres y hombres a la seguridad social, pues se establece que la misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario siempre y cuando hubiera dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

La ley en cuestión regula también el seguro de guarderías, el cual no es garantizado para todas las personas trabajadoras, sólo para la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado.

Cabe mencionar que disposiciones como la anterior, finalmente terminan discriminando a las mujeres. Cabría preguntarse qué sucede cuando la madre trabaja pero no tiene acceso a la seguridad social, y el padre sí cuenta con él, pero no puede gozar del derecho a las guarderías.

Como se menciona previamente, a principios de la década de los 40 fue promulgada la Ley del Seguro Social.

Posteriormente, en 1959, se expidió la Ley del ISSSTE que este instituto creó, justamente, para dotar de seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado.

### **- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**

La ley contempla los servicios y prestaciones establecidos en el artículo 123 de la Constitución. En relación con las mujeres, la Ley señala que:

La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;

II. Ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de ésta, a la persona encargada de alimentarlo, y

III. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

### - Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

Este ordenamiento no contempla específicamente a las mujeres en alguna de sus disposiciones.

### - Ley Federal del Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política, los derechos consagrados no se distinguen para uno u otro sexo, con excepción de los relativos a la función reproductiva. Así, hombres y mujeres tienen derecho a la estabilidad en el empleo, a la capacitación, a los ascensos, a vacaciones, a diversas prestaciones, a la sindicalización, a la huelga, entre otros.

Las mujeres aparecen concretamente en el Título Quinto de la ley referida, el cual se denomina "Trabajo de las Mujeres". En él se señala que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos que los hombres. Asimismo, establece las modalidades que tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Entre los derechos que se reconocen a las mujeres en la LFT encontramos:

La prohibición expresa durante el período del embarazo de realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

El disfrute de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

El disfrute, durante el período de lactancia, de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas o hijos.

La percepción de su salario íntegro durante los descansos señalados. Conservar el puesto que desempeñaban durante los períodos de descanso, para reincorporarse a él.

Los patrones tienen prohibido:

Rechazar a una solicitante de un trabajo por estar embarazada, no promoverla, o despedirla por ese motivo.

Excluirla de los beneficios, promociones, ascensos, capacitación y adiestramiento por su embarazo.

Exigirle la renuncia a causa del embarazo, puerperio, lactancia o responsabilidades familiares.

Disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social.

### V. Análisis de los mecanismos jurídicos nacionales a la luz del marco internacional

Los rasgos más destacados de la legislación que tutela la seguridad social en México, a partir del marco internacional previamente descrito son:

- En general, no se reflejan en la ley la totalidad de las disposiciones internacionales específicas en materia de derecho a la seguridad social de las mujeres, ni existen hasta el momento propuestas integrales para incorporarlas plenamente. Por citar un ejemplo, la OIT señala que el derecho a la maternidad contempla 14 semanas a repartirse antes y después del parto, mientras que la legislación mexicana concede un periodo de 12 semanas

- La ausencia de lenguaje incluyente.

- No establece explícitamente que el trabajo y la seguridad social son derechos humanos.

- Considera a las mujeres trabajadoras únicamente a partir de su función reproductiva y como únicas responsables de la crianza de los hijos e hijas.

- Considera, para efectos de seguridad social, sólo a las trabajadoras en el sector formal, dejando sin protección a las que trabajan en el sector informal que son la mayoría de las mujeres de la PEA.
- No se encuentran en la ley mecanismos para evitar la discriminación entre trabajadoras y trabajadores, pues no se establece el principio de igualdad de trato.

-No permite esquemas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y la laboral. Por el contrario, hay disposiciones que discriminan a las mujeres por resultado, como las relativas al derecho a guarderías. Tampoco establece el derecho de los trabajadores a solicitar una licencia de paternidad, con lo cual la carga del cuidado de las hijas y los hijos recae exclusivamente en las mujeres.

- No prohíbe explícitamente la exigencia de un certificado de no gravidez para acceder o conservar el empleo.

- No contempla la seguridad social para el trabajo no remunerado.

- No garantiza el derecho a la seguridad social para las personas con discapacidad, ni para las y los jóvenes.

- No existe en la legislación mexicana el seguro de desempleo

## *C*omentarios finales

Pese a la creciente importancia de las mujeres en el mercado del trabajo —tanto en términos numéricos como cualitativos<sup>13</sup>—, sus derechos en este ámbito no están plenamente salvaguardados.

<sup>13</sup> 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, etcétera. 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

La problemática a la que se enfrentan en materia de seguridad social gira en torno a dos vertientes fundamentales, de las cuales derivan a su vez otros fenómenos. Por un lado, al tener menor acceso al empleo, las mujeres están limitadas en su derecho a la seguridad social,<sup>14</sup> pues en México este derecho depende directamente del empleo formal. Por otra parte, las mujeres que sí laboran en el sector formal del empleo, se encuentran inmersas en un sistema de seguridad social que no reconoce sus necesidades específicas y que las ubica únicamente como madres, esposas o concubinas de los trabajadores. Al asignarse a las mujeres el peso del cuidado, percibirán, al final de su vida laboral, una pensión menor que la de los hombres, dado que su participación en el mercado laboral se realiza de manera intermitente y en condiciones laborales más precarias (Birgin y Pautassi, 2002).

La problemática anterior deriva en que el sistema de seguridad social, no sólo en México sino en el mundo, fueron creados cuando la presencia de las mujeres en el mercado del empleo era mucho menor al actual, y se desarrollaron a partir del modelo tradicional de familia en el cual el hombre era el único proveedor de recursos con que contaban los hogares.

En términos generales, la legislación laboral y de seguridad social se ha quedado rezagada frente a las nuevas características y dinámicas socioeconómicas mexicanas, y frente a los consensos internacionales que, vía instrumentos jurídicos, buscan garantizar a las personas una serie de derechos que permita la equidad entre los géneros en los distintos ámbitos. México es miembro de los principales instrumentos que tutelan los de-

probable que ella invierta más en el capital humano que su contraparte masculina (Piras, 2006: 6).

<sup>14</sup> En la mayoría de los países de América Latina las mujeres se encuentran menos presentes que los hombres en la afiliación al sistema de seguridad social, lo cual tiene efectos negativos que deben ser absorbidos por las propias mujeres (Birgin y Pautassi, 2002).

rechos de las mujeres, lo cual convierte en un imperativo armonizar su legislación interna.

Desde el punto de vista jurídico, la incorporación de la perspectiva de género en la legislación de seguridad social y laboral, no debe hacerse únicamente a través de modificaciones a los respectivos capítulos que se ocupan de la maternidad o del trabajo de las mujeres, sino incluir modificaciones contundentes a fin de garantizar la seguridad social, la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, así como la igualdad de condiciones en términos de salario. Asimismo, la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares es uno de los temas más urgentes del ámbito del trabajo.

Las reformas al marco jurídico mexicano para garantizar a las mujeres sus derechos en materia de seguridad social, podrían considerar como base teórica el marco internacional de los derechos humanos de las mujeres relacionados con el trabajo y la seguridad social, ubicados dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de las personas. Éstos se encuentran definidos en diversos instrumentos jurídicos internacionales, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y los Convenios correspondientes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), de los cuales derivan los principios que integran los derechos laborales de las mujeres, recogidos por la CEDAW y sus recomendaciones tanto generales como específicas.

## Referencias

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2003). Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México.

México: Autor.

AWID, (2006). *La realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Estrategias y lecciones producto de la experiencia*. Toronto: La Asociación para los Derechos de la Mujer.

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

CESOP (2004). *La seguridad social en México. Panorama reciente y costo fiscal*. México: Cámara de Diputados.

Martínez, M. (1995). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las relaciones laborales*. Ginebra: OIT.

Mendizábal, G. (2007a). ¿Discrimina la seguridad social a las mujeres? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (4), 116-136.

Mendizábal, G. (2007b). La desprotección familiar del derecho laboral y de la Seguridad Social en México. *Revista Laboral*, (173), 8-14.

Mujica, J. (2006). *La justiciabilidad del derecho a la seguridad social en el ámbito nacional y en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. En Ely, A. (coord.). *Derechos económicos, sociales y culturales en América Latina*. México: Plaza y Valdés.

Organización Internacional del Trabajo. *Administración de la seguridad social*. Documento recuperado del sitio web de la OIT el 26 de junio de 2008 de: [http://web.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&task=section&id=19&Itemid=131](http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=19&Itemid=131)

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

Rojas, G. y Ulloa, O. (s/f). *La seguridad social en México: presente y futuro*. Documento recuperado de Biblioteca Jurídica Virtual el 27 de junio de 2008 de: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/357/5.pdf>

### Instrumentos internacionales

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, 1966.

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). 1979.

Organización de las Naciones Unidas. Recomendaciones Generales 16 y 18 adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ambas de 1991.

Organización de las Naciones Unidas. Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 36° periodo de sesiones, 2006.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, 1952.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982.

#### **Legislación nacional**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 12 de febrero de 2007.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (2003), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 8 de mayo de 2006.

Nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (2007). Sin reforma.

Ley del Seguro Social (1995), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 11 de agosto de 2006.

Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional (1970), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 17 de enero de 2006.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (1963), última reforma en *Diario Oficial de la Federación*, 3 de mayo de 2006.