

Hacia la equidad de género en el trabajo: ¿reforma laboral o una nueva legislación?

Mercedes Zúñiga E.*

A lo largo de la historia hombres y mujeres siempre han trabajado, pero puede constatarse que su asociación al trabajo y a los derechos que éste confiere no es concebida por unos y otras de igual manera. Aunque el trabajo, particularmente el empleo, ha desempeñado un papel irremplazable en la sociedad como factor de integración colectiva, pues otorga sentido y atestigua la presencia de los individuos en la vida pública, aún hoy día, sigue identificándose de manera prioritaria con el referente masculino, situación que por lo demás menoscaba la presencia y participación de las mujeres como sujeto trabajador.¹ Por ello, cuando se habla de trabajo, de trabajadores y de legislación laboral, la realidad particular que viven las mujeres queda excluida para dar paso al universo en que viven los varones.

* Profesora-investigadora del Programa de Relaciones Industriales de El Colegio de Sonora.

¹ Casas (1988) hace hincapié en la ambigüedad del uso de la noción de trabajo, ambigüedad que permite suponer que cuando se habla de tener o no tener trabajo, se hace referencia a tener o no tener empleo remunerado. De esta forma, señala, el trabajo que realizan las mujeres en la casa no cuenta con ese reconocimiento social como ocupación o empleo.

Si bien el derecho al trabajo se constituyó como un contrapeso para equilibrar la desigualdad de poder negociador inherente a la relación capital-trabajo, las primeras normas que regularon el quehacer de las mujeres lo hicieron desde una perspectiva proteccionista, más atentas a preservar su función social como responsables de la reproducción biológica que a protegerlas como trabajadoras, con los mismos derechos y oportunidades que los varones. De esta forma se les prohibió el trabajo nocturno y las actividades en distintos sectores considerados incompatibles con su papel reproductor (Ulshoefer, 1994).

La incursión masiva de las mujeres en el mercado laboral ha obligado, en algunos países, a eliminar las trabas jurídicas que impedían su irrupción en determinados espacios laborales. Sin embargo, los cambios introducidos en las leyes no suprimen los obstáculos que en la práctica dificultan su participación plena en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros varones. La carga de las responsabilidades familiares parece constituir uno de los principales impedimentos que ponen trabas a la equidad de género en el trabajo, de tal manera que aparecen como uno de los recursos más utilizados por los empleadores para justificar diversas formas de discriminación y segregación laboral hacia las mujeres.²

Los estudios de género y desde el feminismo nos han revelado cómo las relaciones desiguales de poder entre los sexos posibilitan y mantienen la subordinación de las

Agrega que el empleo, al ser una institución social, da coordenadas de referencia en la sociedad, a tal nivel que puede estructurar y dar sentido a la vida de los individuos que ocupan el empleo.

2 Al analizar cómo la clase social afecta o modifica las relaciones de género, Ariza y Oliveira (1999) encuentran que la división sexual del trabajo en la familia "condiciona y limita las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo extra doméstico".

mujeres en la sociedad, al grado de estructurar las inequidades y la desigualdad genérica que éstas viven en el trabajo, de tal manera que su situación de desventaja se perfila desde el acceso a la formación y a la capacitación, para perpetuarse y acentuarse dentro del espacio laboral en el tipo de empleos y ocupaciones en los que se inscriben.

Las transformaciones tecnológicas de las últimas décadas, que han revolucionado el mundo de la producción y el trabajo, no parecen modificar, en cambio, las prácticas de contratación de personal, más apegadas a criterios subjetivos que naturalizan las supuestas características genéricas de hombres y mujeres y las construyen como competencias diferenciales que estarían aportando mayor o menor productividad en el trabajo según se trate del sexo del sujeto trabajador.³

Otra manifestación de la diferenciación por género se da en el ámbito de las remuneraciones. Los ingresos que perciben las mujeres tienden a ser inferiores a aquellos que reciben los varones, ya sea por un trabajo igual o por trabajos que poseen calificaciones análogas y pueden considerarse de igual valor.

³ En el Convenio 111 de la OIT (1996:30) se señala que los empleadores utilizan prácticas de discriminación de género al contratar a determinadas personas "so pretexto de que poseen las características que se consideran 'típicas' del grupo al que pertenecen". Esta forma de discriminación estaría contribuyendo de dos formas a la segregación profesional: "En primer lugar, la creencia, compartida entre los empleadores, de que las mujeres y los hombres presentan diferencias de productividad, puede inducirlos a favorecer a uno u otro sexo para la realización de una tarea determinada. Esto sigue alimentando la distinción discriminatoria entre los oficios considerados ' típicamente masculinos' y los ' típicamente femeninos'. En segundo lugar, si el empleador es de la opinión de que las mujeres tenderán más a abandonar el trabajo, para cuidar de sus hijos, por ejemplo, contratarán a mujeres con una perspectiva a corto plazo, sobre todo para que ocupen puestos que requieren muy poca o ninguna formación, o bien una formación costeada por los propios trabajadores".

Las desigualdades en las oportunidades y en el trato también se expresan en el tratamiento diferencial de información relativa a la vida privada de las mujeres. La búsqueda de dominio sobre su cuerpo, que puede manifestarse como violencia, vigila y condiciona las prácticas sexuales o el ejercicio de los derechos reproductivos. Esta violencia también se extiende a la apariencia física o étnica, o a características personales que hacen del cuerpo el objeto de burlas y humillaciones.

El conjunto de estas diferenciaciones, paradójicamente las más visibles, constituye una forma característica de la discriminación por género. Según lo muestran las evidencias empíricas, las desigualdades de género en el ámbito laboral se revelan como un problema que rebasa todas las fronteras nacionales y parecen explicar el confinamiento laboral de las mujeres en empleos y ocupaciones precarias, al igual que su exclusión del acceso a derechos humanos de toda naturaleza (Cooper, 1997; Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Saraví, 1997).

La reestructuración productiva y sus efectos en las relaciones laborales

La globalización de la economía, y el conjunto de transformaciones que este fenómeno ha traído aparejado, ha tenido consecuencias inusitadas en el empleo y en las ocupaciones de hombres y mujeres. Las nuevas exigencias de competitividad demandan no sólo un mercado más dinámico y flexible, sino también la flexibilización de los procesos y de las relaciones de trabajo, la desregulación del marco jurídico y procesal, reformas a la seguridad social y gravámenes a las prestaciones sociales, haciendo recaer sobre la mano de obra los costos de la reestructuración. Esta situación se explica de igual forma por el debilitamiento de los sindicatos como instancias de negociación colectiva.

Este proceso tiene implicaciones profundas en los usos y organización de la fuerza de trabajo, que repercuten de manera diferenciada según el sexo de que se trate. La distribución desigual de la carga laboral entre hombres y mujeres, entre la actividad remunerada y las responsabilidades familiares y domésticas, conlleva para las mujeres trabajadoras una situación permanente de trabajo multifacético y excesivo, condición que acentúa sus limitaciones para competir en el mercado laboral en un plano de igualdad frente a los hombres (O, 2000; García, 2000).⁴

En este contexto, la reestructuración productiva se ha venido presentando, en el ámbito mundial, acompañada de drásticas modificaciones en las relaciones laborales, ya sea por la vía de los hechos o a través de cambios en la legislación del trabajo. Desde el capital, la desregulación del marco de los derechos laborales se anuncia como la única vía a seguir para enfrentar las vicisitudes del mercado (Aguilar *et al.*, 1996; Bensusán y García, 1989; Wannoffel, 1995).

La Ley Federal del Trabajo y las tentativas para reformarla

En México, el debate en torno a la reforma laboral se viene dando desde fines de los años ochenta, concitando a diversos sectores. En 1989 la COPARMEX dio a conocer una

4 En palabras de Petra Ulshoefer (1994), "existen evidencias que los procesos de mundialización, reestructuración económica y el cambio tecnológico afectan en forma distinta a mujeres y hombres en el mundo del trabajo. [...] se pueden constatar dos tendencias opuestas: por un lado, los cambios referidos han abierto nuevas oportunidades ocupacionales para ellas, tanto en forma dependiente como independiente; las mujeres trabajan más que nunca. Por otro lado, se observa un deterioro en la calidad de los empleos ofrecidos para ellas, y su participación desproporcionada en el sector informal de la economía; las mujeres trabajan más, pero un sector importante de ellas es cada vez más pobre".

propuesta, formulando básicamente las flexibilizaciones de las relaciones de trabajo. En 1995 el PAN presentó un proyecto de reforma en la Cámara de Senadores. El PRD, por su parte, elaboró un anteproyecto en 1998. En esa misma vertiente han laborado tanto organizaciones sindicales como investigadores universitarios y trabajadores en lo individual.

Las organizaciones de mujeres y feministas no se han quedado al margen de este debate; por el contrario, han tenido una activa participación en la elaboración de propuestas y en la organización de espacios para su discusión, reivindicando la necesidad no sólo de incorporar cambios y adiciones a la actual Ley Federal del Trabajo, sino también abogando por la conformación de una nueva legislación laboral que incorpore una visión transversal que responda y enfrente las desigualdades de género.

El presente trabajo busca adherirse precisamente a esta perspectiva y contribuir a la formulación de una propuesta de transformación de la legislación que enfrente los vacíos y ambigüedades de la actual Ley Federal del Trabajo (LFT), ausencias que no sólo se prestan a las interpretaciones y uso restringido de los derechos que encierra, sino que además favorecen la existencia de prácticas discriminatorias y excluyentes hacia las mujeres al no incorporar los avances que en materia laboral y de derechos humanos se han suscrito a nivel internacional, contraviniendo con ello los mismos preceptos constitucionales que la sostienen.

Estos vacíos se deben a olvidos o malas interpretaciones, pero también tienen que ver con el "espíritu" con el que la Ley es concebida. En la elaboración, interpretación y aplicación de la legislación dominan concepciones del mundo, valores y conductas extrajurídicas, que son determinantes en el momento de su ejercicio. Un ejemplo claro lo tenemos en el título quinto, llamado "Trabajo de las mujeres". Cabe preguntar en principio por qué tiene que

existir un título especial sobre el trabajo de las mujeres. ¿Es que hay un trabajo que sólo hacen las mujeres? En efecto, aquí parece asentarse que la reproducción biológica es un "trabajo" exclusivo de las mujeres, y no una responsabilidad social. Esta visión evidencia el carácter disminuido que contiene la ley respecto de los derechos de las trabajadoras, pues sólo parecen reconocerse cuando se vinculan a la maternidad, e incluso de manera trunca, al no estipularse claramente el respeto y la protección a su ejercicio, castigando a quien los infrinja. Por lo demás, hay que añadir que se parte de la maternidad como de una condición universal de las mujeres, cuando sabemos que esto no es así.

Como se señalaba, en la actual LFT no están expresados los acuerdos y convenios internacionales en la materia suscritos por México que posibilitarían una regulación de las relaciones laborales con mayor equidad de género, como son los convenios 100 y 111 de la OIT, al igual que la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres (Convención de Belém Do Pará), entre otros. Todo esto a pesar de que en el artículo 133 de la Constitución Política mexicana y en los artículos 6 y 17 de la LFT se establece que las normas internacionales tienen rango de ley una vez que han sido suscritas y ratificadas en los órganos legislativos correspondientes. La situación descrita evidencia cómo la Ley Federal del Trabajo no expresa la realidad laboral que viven las mujeres. Como colectivo de trabajadoras, ha permanecido ausente en su formulación, por más que algunas mujeres en lo individual hayan participado en las últimas reformas. En 1931, cuando se promulga la primera legislación laboral, las mujeres mexicanas no tenían ni siquiera derecho al voto y su presencia en el mercado laboral era reducida. Tampoco participaron

en los debates en las reformas de 1962, 1970 y 1974, y no se incluyeron sus derechos como trabajadoras.

Uno de los propósitos de la reglamentación internacional en materia de equidad de género es la igualdad de oportunidades y de trato. Para alcanzarla, se plantea como punto de partida la igualdad en la condición jurídica. Sin embargo, en la LFT, tal y como se estipula en el artículo tercero, el principio de igualdad que se establece es formal, sin lazos que vinculen la igualdad de derecho y la igualdad de hecho. Por ello se argumenta que la Ley actual, más que favorecer la equidad, produce consecuencias desiguales y perjudiciales para las mujeres (Ackerman, 2000, y Mercado, 2000). La "nueva cultura laboral" que enarbola el actual gobierno no parece incidir en una transformación de esa realidad. La propuesta de reformas a la LFT que hasta ahora se conoce, apoyada, en términos generales, por la cúpula empresarial y los sindicatos oficiales, así como por la Secretaría del Trabajo, busca más bien flexibilizar las formas de contratación y los usos de la mano de obra, al incorporar los contratos por temporada, por periodo de prueba y de capacitación inicial, así como los horarios discontinuos.

Esta propuesta considera de interés social promover y vigilar la productividad y la calidad en el trabajo. La capacitación no se concibe como un derecho de los trabajadores, sino una obligación del empleador, figura que suplente a la del patrón. Excluye a la Secretaría del Trabajo de toda injerencia en las relaciones laborales, la capacitación o el adiestramiento, y limita, hasta hacerlo casi desaparecer, el escalafón ciego para los derechos de preferencia y ascenso. Se contempla la ampliación de la jornada diaria, a fin de acumular el descanso varios días a la semana, y se considera causa de suspensión de sueldo, sin responsabilidad para el empleador, el desobedecer al empleador o a sus representantes sin causa justificada.

En lo que toca a aspectos y situaciones en los cuales las trabajadoras han sido las más afectadas, la propuesta incorpora el concepto de discriminación, que señala el origen étnico, el sexo, la edad, las capacidades diferentes, la doctrina política, la condición social, la religión, las opiniones y el estado civil como condiciones que no podrán establecerse sin que impliquen discriminación. Se prohíbe a los empleadores y a sus representantes realizar “acto de hostigamiento sexual”, definiéndose el hostigamiento como una “conducta que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo”. De igual forma, se prohíbe “despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”. A los trabajadores también se les prohíbe hostigar sexualmente o realizar actos inmorales y llevar a cabo cualquier tipo de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento. El hostigamiento sexual se considera igualmente una causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio o pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador, cuando el acto lo cometa el trabajador.⁵ No se estipula ningún tipo de sanción para quien incumpla estas prohibiciones, como tampoco mecanismos que permitan vigilar su cumplimiento.

En esta propuesta se mantiene la concepción de subordinación de las mujeres como trabajadoras, pues se preserva el título quinto tal y como lo conocemos. A pesar de consignarse la discriminación por motivos de sexo, edad o estado civil —condicionantes cotidianos que únicamente se aplican a las mujeres para ingresar o permanecer en el

⁵ Documento de trabajo, Congreso del Trabajo y sector empresarial, 9 de agosto de 2002.

trabajo— o las prohibiciones expresas de no hostigar y despedir por embarazo, no pasan de ser meras formulaciones de papel al no contener la propuesta ninguna reglamentación que obligue a cumplirlas. La propuesta, de hacerse ley, seguirá sin responder a las problemáticas que enfrentan las trabajadoras, pues no toma en cuenta la realidad diferente y desigual de las mujeres y los hombres que trabajan.

Para que la voluntad se transforme en normas, mecanismos y políticas que garanticen la equidad de género, es forzosa una legislación que contenga los instrumentos necesarios para su ejercicio en cada una de las instancias de justicia laboral. De nada sirve prohibir situaciones como el hostigamiento sexual o el despido por embarazo si no se crea el instrumento específico que reconozca los actos sancionables, defina claramente (sin ambigüedades o interpretaciones) la responsabilidad del empleador o del sujeto perpetrador del acto, así como los medios de reparación y sanción. En estos aspectos, además, es fundamental dejar asentados procedimientos ágiles basados en el principio de inversión de la carga de la prueba.

De igual forma, una legislación con equidad de género debe responder a las situaciones diversas de los distintos colectivos de trabajadoras, particularmente aquellas que, por su naturaleza, no corresponden a las ocupaciones típicas, por lo que su protección en términos de la ley es limitada o inexistente. Tal es el caso de las trabajadoras domésticas, a domicilio, de temporada, trabajo parcial o no estructurado.⁶

⁶ Ulshoefer (1994) analiza las legislaciones de los países latinoamericanos y encuentra que existe una franca desprotección para las trabajadoras domésticas, las trabajadoras rurales de temporada, las trabajadoras del sector informal y las trabajadoras a domicilio. Observa que en el caso de las primeras, la situación es de "inexistencia de normas relativas a la celebración de un contrato de trabajo, escasa regulación de la jornada de trabajo y del concepto salarial, y poco reconocimiento del derecho de acceso

Por una legislación con equidad de género

Frente a esta situación, un grupo de trabajadoras y sindicalistas, del cual formo parte, integrantes de distintas instituciones y organizaciones, se dio a la tarea de crear el grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género, a fin de reflexionar sobre la situación del trabajo que viven mujeres y hombres, y tomar una posición frente al debate sobre la reforma laboral.⁷

Las integrantes del grupo han venido trabajando, desde distintos espacios, en torno a la necesidad de impulsar una legislación laboral integral, que incorpore y garantice a las trabajadoras los derechos humanos y laborales que democratizen el mercado de trabajo y otorguen los derechos que posibiliten, de igual forma, que hombres y mujeres compartan las responsabilidades familiares, a fin de democratizar, también, el espacio doméstico. No basta con formular reformas a ciertos articulados; es necesario transformar la legislación e incorporar la equidad de género como una de las dimensiones fundamentales que deben orientar los ejes y contenidos de la Ley.

a un régimen previsional". Para las trabajadoras a domicilio, además del problema de la regulación jurídica, que a veces sí existe, ubica el de "las posibilidades reales de aplicación efectiva de la norma y del control por parte de la autoridad administrativa". En cuanto a las jornaleras agrícolas, señala que este sector "plantea dificultades de definición sobre la naturaleza laboral de la relación, que puede dar pie a contratos temporales 'en fraude de ley, alegando por ejemplo, necesidades estacionales de la empresa cuando son permanentes, o la contratación de trabajadores temporales en cadena para cubrir un mismo puesto de trabajo'".

7 El grupo está formado por las siguientes personas: Rosario Ortiz, Red de Mujeres Sindicalistas; Inés González, Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB); Cecilia Talamante y Paula Regueiro, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A.C. (GEM); Gloria Tello, Servicio, Desarrollo y Paz, A.C. (SEDEPAC); Martha Patricia Vélez, Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA), Morelos, y Mercedes Zúñiga, El Colegio de Sonora.

La propuesta fue presentada a la prensa en mayo de 2002, después de lo cual recorrió un largo camino de discusión y análisis en distintos espacios sindicales y de trabajadoras. Fue presentada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y actualmente es cabildeada en la Cámara de Diputados para su incorporación en los debates legislativos.

A continuación se ofrecen los puntos centrales de la propuesta, como principios de equidad de género:

El ejercicio de la libertad para las mujeres

Las libertades fundamentales de las mujeres tienen que concretarse a través del reconocimiento de su humanidad. La normatividad laboral ha de comprender las garantías efectivas para el ejercicio de la libertad por parte de las mujeres: libertad de elegir y ejercer cualquier profesión y empleo; libertad de capacitación; libertad de expresión; libertad de asociación y organización; libertad de reproducción.

La justicia social con equidad de género

Un fundamento de la normatividad laboral debe ser el de regular la redistribución de los beneficios sociales y económicos generados por la fuerza de trabajo de mujeres y hombres trabajadores y por el capital. El marco legal debe garantizar un nivel de vida, de salud y de trabajo dignos para las mujeres trabajadoras, elementos básicos de justicia social.

El trabajo como un derecho humano

La relación entre capital y trabajo ha de estar sujeta a los principios universales, donde el trabajo sea considerado un derecho humano dentro de un marco normativo que

regule esas relaciones con base en la justicia social y la equidad de género.

La diversidad de los sujetos que intervienen en el mundo laboral

Considerando que la clase trabajadora mexicana está compuesta por una gran diversidad de sujetos, con realidades y necesidades diversas: hombres y mujeres; jóvenes y adultos; nacionales y emigrantes; indios y mestizos; típicos y atípicos; heterosexuales y homosexuales, es necesario que la normatividad laboral amplíe su concepción sobre el sujeto trabajador e incluya la diversidad y heterogeneidad de la estructura productiva, de los géneros y de otras condicionantes, desterrando la figura única de trabajador.

El principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato

En la normatividad laboral se debe incorporar, de manera expresa, la prohibición de la discriminación de género, y establecer acciones que se dirijan a la igualdad sustancial o real, para que la garantía constitucional de igualdad de derechos esté asegurada y eliminar así la discriminación y segregación laboral de las mujeres.

El principio de no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato parte de la premisa de que hombres y mujeres no gozan de una situación igualitaria en la sociedad y esta situación se refleja de manera directa en el ámbito del trabajo. Para alcanzar tal principio, es indispensable incorporar en la normatividad laboral las medidas de “acción afirmativa”, así como el concepto de “trabajos de igual valor”, con la finalidad de evaluar las actividades laborales a partir de las tareas contenidas en ellas, y no con base en el sexo de las personas que las realizan.

Un mundo laboral libre de violencia

La violencia laboral contra las mujeres es una forma de discriminación de género y viola los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana. No sólo se expresa como violencia psicológica, abuso y hostigamiento sexual, sino que la discriminación y segregación laboral de las trabajadoras es la base sobre la que se construye la violencia de género en el mundo del trabajo. Por tanto, un derecho fundamental de las trabajadoras es gozar de un ambiente laboral libre de violencia.

La reproducción humana, un asunto de interés social y responsabilidad colectiva

Una de las bases de la discriminación de género en el ámbito laboral es la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la responsabilidad central en la reproducción humana y social. Socialmente, las mujeres sólo son reconocidas en su papel de madres y no como personas con derechos, entre los cuales uno es fundamental: el derecho al trabajo. El ejercicio de la maternidad se concibe como una función asignada y asumida sólo por las mujeres. Para que las mujeres puedan acceder a todos los derechos, en igualdad de oportunidades y de trato que los hombres, la reproducción debe asumirse como una responsabilidad del conjunto de la sociedad. La normatividad laboral ha de traducir esa responsabilidad social en un articulado que permita a mujeres y hombres, por igual, asumir esa responsabilidad, definiendo claramente los compromisos y obligaciones del Estado y los patrones en pos de ese objetivo.

El acceso a la justicia para las mujeres

La incorporación de la inversión de la carga de la prueba es lo que permitirá limitar las prácticas de discriminación.

Opera como un procedimiento en los casos en que se presumen tales situaciones. Es el empleador quien tendrá que probar que el despido o cualquier acto que afecte los derechos de las trabajadoras no está sustentado en criterios discriminatorios.

El grupo considera que este enfoque debe ser integrado transversalmente en cada uno de los títulos y capítulos, requisito indispensable para asegurar la equidad de género en toda la normatividad. Por ello, la propuesta plantea la necesidad de reformar el artículo 123 constitucional, así como la Ley del Seguro Social y distintas normas y reglamentos.

Partiendo de la necesidad de crear un ordenamiento jurídico activo en la eliminación de los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, la propuesta incorpora el principio de acciones afirmativas, entendidas como medidas temporales para compensar la discriminación histórica de las mujeres. Hay un desfase histórico entre la situación de hombres y mujeres, y por ello es necesario que la normatividad contemple medidas de acción positiva a favor de las mujeres, estableciendo medidas compensatorias, o correctoras, que lleven a una situación de mayor equidad entre los géneros.

Estas acciones posibilitan la creación de mecanismos de control específicos que supervisan la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, al otorgar un tratamiento favorable a las mujeres con el propósito de conseguir la equidad. Con la igualdad no se persigue el objetivo de garantizar situaciones idénticas, sino crear las condiciones que permitan la plena expresión de las potencialidades y capacidades de las personas, valorando en tal sentido sus diferencias.

La propuesta pugna por una normatividad laboral que exprese a cabalidad los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato y de no violencia laboral y sexual, incorporando el concepto de discrimina-

ción indirecta. La ley actual no toma en cuenta a los géneros como sujetos jurídicos diferenciados; por lo tanto, se plantea incorporar las distintas posiciones de las personas en la sociedad, con el propósito de hacer cumplir, en toda su amplitud, con los principios señalados. Esto significa plasmar claramente en la ley el goce de todos los derechos consagrados en ella a las trabajadoras cuya actividad y relaciones de trabajo puedan ser consideradas especiales, de acuerdo con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

Al concepto de trabajo igual se integra el de trabajo de igual valor. Este último tiene como finalidad prever la posibilidad de establecer criterios amplios de comparación como base de sustanciación de reclamaciones por discriminación salarial, además de posibilitar la homologación de categorías, empleos y puestos de trabajo. La autoridad laboral, así como establece el catálogo nacional de ocupaciones y puestos, debe determinar el valor comparable de cada uno de ellos.

De manera central, se plantea que el contenido del actual título quinto, que se refiere a la protección de las mujeres embarazadas, de su producto y de las madres lactantes, debe incorporarse al de condiciones de trabajo, con la adición de ampliar la licencia materna a 16 semanas, que pueden ser tomadas antes o después del embarazo, sin perjuicio de la salud de la madre, así como la propuesta, entre otras, de acumular las dos medias horas de lactancia a que tienen derecho las trabajadoras durante seis meses, para ampliar su periodo postnatal. A su vez, para el pleno ejercicio de los derechos reproductivos de las trabajadoras, se establece el fuero materno, lo que significa que no podrán ser despedidas por estar embarazadas, independientemente de la antigüedad en el empleo.

En cuanto al título quinto, éste se transforma en "Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares", en

donde se establecen todas aquellas condiciones laborales que permitirían que mujeres y hombres dispusieran de los mismos derechos para asumir responsabilidades familiares, las que no se circunscriben exclusivamente a la de los hijos, sino que contemplan la de familiares hasta segundo grado de parentesco.

En cuanto a las prohibiciones a los patrones, se plantea que éstos no puedan excluir, distinguir, preferir o negarse a aceptar trabajadores o trabajadoras por razón de edad, sexo, raza, etnia, color de piel, doctrina religiosa, opinión política, condición física o social, preferencia sexual, estado civil o seropositividad, así como solicitar exámenes de gravidez o información sobre prácticas o preferencias sexuales. De igual forma, no podrán despedir a las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación desde el momento de la notificación del embarazo hasta la conclusión de su periodo de lactancia.

En la propuesta, se establece la obligación del patrón de guardar un clima laboral libre de violencia; asimismo, se obliga a elaborar una definición clara de lo que es el hostigamiento sexual y a establecer condiciones, mecanismos e instancias internas confiables para detectar, atender, resolver y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, de común acuerdo con el sindicato o representantes de los y las trabajadoras, creando mecanismos de protección ante posibles represalias hacia las receptoras de violencia.

El patrón será responsable de incurrir en hostigamiento sexual por sus acciones o conductas, y también por la de funcionarios y trabajadores bajo su cargo y responsabilidad. Deberá exponer claramente su política contra el hostigamiento sexual ante los y las empleadas, garantizando la seguridad y dignidad en el trabajo, cumpliendo con las obligaciones que establece la ley, así como las normas de seguridad e higiene en esta materia.

En los casos de discriminación o cualquier acto de violencia laboral o sexual, incluido el hostigamiento sexual,

se plantea, en el ámbito del derecho procesal, invertir la carga de la prueba. En el caso de un despido, por ejemplo, es el empleador quien tendrá que probar que su acto no presume razonablemente una acción discriminatoria.

El hostigamiento sexual es igualmente causa de rescisión de quien lo comete y un riesgo de trabajo, en términos de agente nocivo/factor de riesgo, que genera enfermedades laborales.

Se considera riesgo de trabajo toda consecuencia física o psicológica que afecte a toda persona, como resultado de una acción discriminatoria o de violencia laboral o sexual cometida en su contra, ya sea en el trayecto al o desde el lugar de trabajo o durante la jornada laboral.

Se propone incorporar a la tabla de enfermedades de trabajo todas aquellas que sean resultado de cualquier acto de hostigamiento sexual, por medio del cual se produce como consecuencia alguna alteración, lesión orgánica o perturbación funcional, pérdida de facultades o aptitudes que impidan parcial o totalmente a una persona desarrollar o desempeñar su trabajo por algún tiempo

Se sugiere crear instancias de atención especializada a mujeres en cada una de las dependencias de justicia laboral, como la Procuraduría de Defensa del Trabajo y la Inspección del Trabajo.

La discriminación laboral es considerada un conflicto derivado de la relación de trabajo. Por lo tanto, se plantea crear una instancia jurisdiccional que dé cuenta de los conflictos en materia de discriminación, como una medida transitoria para desarrollar una cultura laboral de equidad. Esta instancia deberá establecer políticas, lineamientos, normas y criterios conforme a los cuales habrán de resolverse los casos de discriminación.

Se propone ampliar la cobertura de la seguridad social y modificar el régimen de seguro obligatorio para que se puedan incorporar todas las personas económicamente

activas que lo soliciten, estén o no bajo relación de subordinación. Ésta también debe garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres, de tal manera que las prestaciones no sean discriminatorias para uno u otro sexo.

En cuanto a las sanciones, se contempla un título al respecto donde se establecen las medidas sancionadoras que se impondrán a los responsables de la aplicación de prácticas que supongan violación a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato. Igualmente, se plantea la posibilidad de demandar por daños y perjuicios cuando se violen las disposiciones establecidas en esta materia.

La propuesta del grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género intenta abonar en la lucha por transformar las relaciones desiguales de poder entre los géneros en el ámbito del trabajo. Los cambios a la legislación constituyen sólo uno de los ámbitos de acción, aunque no el menos importante. Algunos de sus presupuestos pueden resultar conflictivos y requerirán mayor atención y debate. Estoy segura de que si bien es posible mejorar la propuesta, no puede escatimarse la legitimidad de la reforma si lo que se quiere es avanzar hacia una sociedad democrática y equitativa.

Bibliografía

Ackerman, Mario E. (2000), "La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina", en Haydée Birgin (comp.), *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo*, CEADEL, Buenos Aires, Editorial Biblos.

- Aguilar García, Javier *et al.* (1996), *Legislación laboral: Un debate sobre una propuesta*, México, Fundación Friedrich Ebert, UAM-XOCHIMILCO.
- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (1999), "Género y clase como ejes de inequidad: una mirada metodológica", ponencia presentada en el *I Congreso Nacional de Ciencias Sociales*, COMECOSO, México, D.F., 19 al 23 de abril.
- Bensusán, Graciela y Carlos García (1989), *Modernidad y legislación laboral*, México, Fundación Friedrich Ebert, UAM.
- Casas, José Ignacio (1988), "Características del trabajo de la mujer: el caso español", *Sociología del Trabajo*, no. 3, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- Cooper, Jennifer (1997), "El proceso de industrialización en México y la inserción de la fuerza de trabajo femenina, 1982-1991", en María Luisa González Marín (coord.), *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, México, IIE/UNAM, Siglo XXI Editores.
- García, Brígida (2000), "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", en *Memoria del seminario Definición de lineamientos metodológicos básicos para la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas. Sesión mercados de trabajo*, México, Comisión Nacional de la Mujer, STYPS, SEP, SHYCP y Banco Mundial.
- Mercado, Matilde (2000), "La división sexual del trabajo: permanencia y cambios", en Haydée Birgin (comp.), *Ley, mercado y discriminación. El género en el trabajo*, CEADEL, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- O, María Eugenia de la (2000), "Mujeres en la flexibilidad: ¿hacia nuevas oportunidades?", en *Memoria del seminario*

Definición de lineamientos metodológicos básicos para la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas. Sesión mercados de trabajo, México, Comisión Nacional de la Mujer, STYPS, SEP, SHYCP y Banco Mundial.

Organización Internacional del Trabajo (1996), *Igualdad en el empleo y la ocupación, Convenio 111, 83.a sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.*

Pedrero, Mercedes, Teresa Rendón y Antonieta Barrón (1997), *Segregación ocupacional por género en México, CRIM/UNAM, Cuernavaca.*

Saraví, Gonzalo A. (1997), *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México.*

Ulshoefer, Petra (1994), *Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales, Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, OIT, Santiago de Chile.*

Wannoffel, Manfred (coord.) (1995), *Ruptura en las relaciones laborales, Fundación Friedrich Ebert, México.*