

**“DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL  
TRABAJO”  
(sector maquiladora)**

*Carolina Rivera Martínez*

**DIRECTOR DE TESIS: LIC. RUBÉN RIVERA CERVANTES**

**COMISIÓN REVISORA : LIC. MANUEL MERCADO AMPARANO  
LIC. RAMÓN EUGENIO ROMO MÉNDEZ  
LIC. JESÚS ALFREDO RUÍZ QUINTERO  
LIC. SERGIO CÓRDOVA CASAS**

**HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO, AÑO 2004**

# Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos  
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

“DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL  
TRABAJO”  
(sector maquiladora)

TESIS

Que para obtener el Título Profesional de  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
Presenta

*Carolina Rivera Martínez*

Director de Tesis: Lic. Rubén Rivera Cervantes

Hermosillo, Sonora.



Año 2004.

## INDICE

N° Pág.

INTRODUCCIÓN.....01

### CAPÍTULO I

#### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACIÓN

RELATIVOS A LA MUJER TRABAJADORA.....04

1.1.- Antecedentes de México.....09

1.2.- Antecedentes de Argentina.....14

1.3.- Antecedentes en diferentes países.....18

### CAPÍTULO II

DISRIMINACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO.....22

2-1.- Doble Jornada .....24

2.2.- Condiciones de trabajo.....25

2.3.- Cronología de los derechos de la Mujer.....31

### CAPITULO III

3.1.- Igualdad Salarial y Trato.....37

3.2.- Trabajo Nocturno y Jornada Extraordinaria.....37

3.3.- Labores Insalubres o Peligrosas.....38

3.4.- Protección a la Madre Trabajadora.....39

3.5.- Seguridad Social para las Trabajadoras.....40

3.6.- Convenios Internacionales Ratificados por México.....41

## CAPITULO IV

### COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT MÉXICO) CON LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER

(LIOM REPUBLICA DE VENEZUELA).....45

#### 4.1.- Artículos:

Artículo 11 (LIOM Venezuela) .....	45
Artículo 164 (LFT México) .....	45
Artículo 13 (LIOM Venezuela) .....	46
Artículo 165 ( LFT México) .....	46
Artículo 15 (LIOM Venezuela) .....	47
Artículo 170 ( LFT México) .....	47
Artículo 20 (LIOM Venezuela) .....	48
Artículo 360 ( LFT México) .....	49
Artículo 24 (LIOM Venezuela) .....	50

## CAPÍTULO V

### DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA

MAQUILADORA .....51

5.1.- Características Generales de una Maquiladora.....	54
5.2.- Sobre las Condiciones de Trabajo.....	56
5.3.- La participación de la mujer en la industria Maquiladora.....	57
5.4.- Prestaciones al personal ocupado en las Maquiladoras.....	61
5.5.- El futuro de las Relaciones Laborales de la Mujer.....	63
5.6.- Su Organización Sindical.....	64
5.7.- Búsqueda de igualdad de género en el mercado de trabajo.....	65

CONCLUSIONES..... 66

ANEXOS.....68

BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

El trabajo de la mujer en la Industria Maquiladora, es tema de polémica e interés a nivel mundial, dada la discriminación en contra de la mujer.

Ya que al iniciar el siglo xx la Mujer en México casi no contaba con ningún derecho como ciudadana, sobre ella pesaba una tradición discriminatoria de 4 siglos y una dictadura de 30 años, que hacían nula su participación social, política y económica. Esa discriminación de la mujer se reproducía y aun podía ser peor en el ámbito del trabajo asalariado, en el acceso al mismo, en las condiciones laborales y en las retribuciones en salario y prestaciones.

Por eso, es ampliamente reconocido el hecho de que la mujer haya ido tumbando las barreras para combatir la discriminación de la cual ha sido afectada a través de los tiempos y que hoy en la actualidad sigue luchando por lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Así mismo, las mujeres ganan menos que los hombres (apenas un 70% de lo que ganan los hombres), aunque tengan los mismos años de estudio y capacitación profesional, y realicen actividades equivalentes.

La situación de desempleo e informalidad, afecta fundamentalmente a mujeres y jóvenes que, o bien no encuentren trabajo, o bien están empleadas en

sector maquiladora donde se ha mostrado sumamente activas en la generación de empleos durante los últimos años, especialmente para la mujer joven que son incorporadas como la mayoría de las mujeres a la fuerza de trabajo.

El empleo en la maquila ha generado incontables demandas y denuncias de incumplimientos a los más elementales derechos laborales, que afectan fundamentalmente a las mujeres trabajadoras, que componen la gran mayoría del personal empleado en estas fábricas.

Debido a la desaceleración económica que esta sufriendo Estados Unidos ha venido afectar la situación del trabajo aquí en el estado de Sonora y en el país entero; por esta razón se han retirado muchas maquiladoras dejando un gran número de personas desempleadas e inclusive sin liquidación principalmente en este sector de la industria en donde la mayoría de la población que labora en estos centros de trabajo son del sexo femenino.

En estas circunstancias vale la pena preguntarse por la mejor forma en que pueden defenderse los derechos de estas trabajadoras y que tipo de discriminaciones están sujetas. Ese es el tema del presente trabajo. Para contestar esta pregunta se presenta, en primer momento, una caracterización de los antecedentes históricos, discriminación de la mujer en el trabajo, la legislación actual, discriminación de la mujer en la industria maquiladora, sus características generales, sus derechos, sus condiciones y su relación con el sindicato, entre otros.

La presentación de estos planteamientos ha sido un auge en la problemática laboral existente en la actualidad que ha originado esta situación manifestándose como una forma de discriminación. Ya que la crisis actual ha venido castigando con mayor dureza a las mujeres trabajadoras, como mujeres, como trabajadoras y a una inmensa mayoría de ellas como jefes de familia.

## ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACIÓN RELATIVOS A LA MUJER TRABAJADORA.

Con anterioridad a la Constitución y aun posteriormente, la igualdad entre hombres y mujeres seguía limitada, entre otras, por la restricción impuesta a la facultad de una mujer casada a contratarse laboralmente, ya que requería contar con el permiso del esposo para trabajar al considerarse que su responsabilidad fundamental era la atención de la familia.

Lo anterior continuaba no obstante las reformas hechas en el proceso de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer al señalarse en la fracción VII del 123 Constitucional, que a trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta el sexo.

“En 1981 se promulgo la Ley Federal del Trabajo (LFT) que dedico un capitulo especial para las mujeres y menores de edad, además de algunas disposiciones especificas para la mujer contenidas en otros capítulos. El artículo 21 le otorgo el derecho a contratarse naturalmente sin requerir el consentimiento de su cónyuge, derogando implícitamente, disposición del Código Civil que faculta al hombre a oponerse a que su esposa trabajara. Sin embargo, permanecieron las limitaciones al trabajo femenino que tenían como propósito su protección.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Rubio, Ernesto Enrique, *Política Laboral Federal sobre equidad en el trabajo*, pp.58.

El carácter protector y en consecuencia limitativo de las normas establecidas en la LFT se mantuvo con algunas excepciones en sus reformas de 1962 y 1979 a pesar de que se ratificaba en la norma el principio de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. En cambio, la reforma constitucional de 1974 y las modificaciones a la LFT, que a la fecha se encuentran vigentes, eliminaron las limitaciones al trabajo femenino permaneciendo únicamente las normas que protegen estrictamente la maternidad de la mujer trabajadora.

“En cuanto a la igualdad salarial, el derecho de la mujer a recibir un salario igual al del hombre por un trabajo igual se estableció desde 1917, en la fracción VII del artículo 123 constitucional. Este derecho se remonta en el artículo 88 de la LFT de 1931. Al aprobarse en 1960 el apartado B del artículo 123 Constitucional, el principio de igualdad salarial se extendió de manera explícita a los trabajadores del sector público. En 1970 se suprimió en el artículo 86 de la LFT la referencia al sexo, quedando: “A” trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, que es el precepto aun vigente.”<sup>2</sup>

La Constitución de 1917, en su artículo 123, fracción II, prohibió a las mujeres el trabajo nocturno en la industria y en establecimientos comerciales. En la fracción XI del mismo artículo también se prohíbe a las mujeres el trabajo en horas extra. Estos preceptos se reformaron en los artículos 76 y 77 de LFT de 1974.

---

<sup>2</sup> Op. Cit, p.59.

Con el fin de preservar la salud de las trabajadoras, el artículo 123, fracción II de la constitución de 1917 prohibía el trabajo de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, otorgándoles el mismo trato que a los menores de edad. La LFT de 1931, en su artículo 107 incorpora esta restricción, con excepción de los casos en que se cuente con una protección adecuada. Los artículos 108 y 109 de esta Ley enumeraban las labores insalubres y peligrosas.

En complemento, en 1934 se promulgo el Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores, que detallo las ocupaciones y condiciones en que estaba el trabajo de mujeres.

Las reformas a la LFT de 1962 preservan las limitaciones y excepciones estipuladas con anterioridad, agregándose como otra excepción la posibilidad de que las mujeres con cargos directivos o con los conocimientos o experiencias para desempeñarlos participen en labores insalubres o peligrosas. Cabe aclarar que los trabajadores subterráneos o submarinos dejaron de enumerarse como labores peligrosas, pero el artículo 107 fracción III, especificaba la prohibición de que los realizaran las mujeres.

Con las reformas de 1979 a la LFT, la enumeración de las labores peligrosas e insalubres se sustituyo por su definición en el artículo 167, las que pueden afectar la salud física o mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Además, se elimino la prohibición referente a los trabajos subterráneos

o submarinos, aunque dentro del Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres se mantuvo la prohibición de que lo desarrollaran las mujeres.

Las reformas de 1974 a la Constitución y a la LFT suprimieron la prohibición de que las mujeres embarazadas no podían realizar labores que afectaran su salud se preservó en la LFT y se plasmó en la constitución.

En enero de 1997 se promulgó el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el trabajo que deroga, entre otros reglamentos, el de Labores Peligrosas o Insalubres de 1934.

“La Constitución de 1917, en su artículo 123, fracción V, protegió a la trabajadora en periodos de gestación y lactancia al eximirla de esfuerzos considerables durante los tres meses previos al parto, proporcionarle un mes de reposo posterior al parto, con goce de salario y preservación de sus derechos adquiridos; y permitirle dos descansos diarios de media hora para amamantar a sus hijos. Dichas disposiciones fueron retomadas en los artículos 110 y 79 de la LFT de 1931. Además, este último artículo amplió el período de reposo a ocho días antes de la fecha probable del parto.”<sup>3</sup>

En 1960, el apartado B del artículo 123 de la Constitución, al especificar la protección de la maternidad de las trabajadoras al servicio del Estado, amplió en su fracción XI el periodo de descanso por parto, estableciendo un mes de reposo

---

<sup>3</sup> Op. Cit, p.60.

antes y dos meses después. Además, se otorgo a las trabajadoras el derecho de guarderías.

“Los avances con relación a la maternidad de las trabajadoras al servicio del Estado, constituyeron un antecedente para que se ampliara con las reformas de 1962 a la LFT la protección de la maternidad del resto de las trabajadoras. El artículo 110, inciso b), fracción II, extendió el periodo de descanso a seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Por su parte el inciso c) del mismo artículo estipulo el derecho de las trabajadoras a la prestación del servicio de guarderías a través del Instituto Mexicano del Seguro Social. En las reformas a la LFT de 1974 y 1979, los preceptos relativos a los derechos de las madres trabajadoras no fueron modificados.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Op. Cit, p. 61.

## 1.1.- ANTECEDENTES DE MÉXICO.

Al menos desde hace dos siglos, es decir desde 1796, tenemos datos sobre una gran cantidad de mujeres de este país que se rebelaron contra las ideas y costumbres que las consideraban inferiores a los varones y les negaban derechos fundamentales como la educación, el trabajo con salario, la libertad de elegir con quien casarse o ser propietarias legalmente de sus bienes.

La rebeldía femenina siempre ha significado un problema político porque las mujeres tenemos un papel central en toda sociedad. En el caso de México, el descontento de las mujeres comenzó a cobrar mayor presencia en la sociedad desde los 50's del siglo pasado, cuando diversos grupos de escritoras se atrevieron a dar sus opiniones públicamente; algunas de las mas conocidas son Laureana Wright de Kleinhans, Mateana Murguía de Avcleyra y Concepción Gimeno de Llaquer, quienes fueron directoras de revistas como *Violetas del Anahuac*, *La Mujer Mexicana* y *El Album de la Mujer*, y existen muchas otras que aun no han sido estudiadas.

En ese tiempo su demanda principal era convencer a la sociedad de que las mujeres tenían derecho a estudiar, pensaban que esto les permitiría no depender eternamente de sus padres o esposo, podrían tener mejores oportunidades de trabajo y sobre todo, podrían decidir con mayor libertad el tipo de vida que deseaban tener, es decir si no quería casarse, tener hijos, que tipo de profesión y trabajo preferían, etc.

Durante los últimos años de esa época, en que el país sufría el estricto control impuesto por el gobierno del General Porfirio Díaz, muchas mujeres participaron en grupos de tipo político. El 14 de febrero de 1904, por ejemplo, se crea la Sociedad Protectora de la Mujer formada por mujeres que tiempo después participaron en los grupos y partidos de oposición al gobierno de Díaz, como el Partido Liberal Mexicano o el Partido Antireeleccionista, dirigido por Francisco I. Madero. Algunos de sus nombres resultan conocidos, como el de Carmen Serdan o Juana Belén Gutiérrez de Mendoza, quien fue encarcelada durante largo tiempo por publicar *Vesper*, un periódico de oposición al gobierno; otras no son conocidas ni registradas por la historia, como Dolores Jiménez y Muro, Elisa Acuña y Rossetti, Sara Estela Ramírez, María Arias Bernal, que junto con muchas otras ocuparon puestos en estas organizaciones, desde espías y correos hasta generales de tropa durante la revolución, como es el caso de Amalia Robles. Algunas de ellas, como Hermila Galindo, participaron entre los años de 1916 y 1923 en los dos primeros congresos feministas que se organizaron en Tabasco y Yucatán. En esos congresos mujeres de distintas regiones del país se reunieron para comenzar a discutir cuales eran los derechos que el gobierno debía reconocer a las mujeres, entre ellos el derecho de ser ciudadanas legalmente, es decir tener derecho a votar y ser votadas en cualquier tipo de elección popular.

Como resultado de estos primeros y grandes esfuerzos de organización, surgen en Yucatán las Ligas de Orientación Femenina, que demandaban igualdad en los derechos sindicales y salariales, protección a la maternidad y facilidades para el control de la natalidad.

En 1916 se logra también la igualdad jurídica de la mujer para votar y ocupar puestos públicos de elección popular en Chiapas, Yucatán y Tabasco.

Sin embargo es hasta 1953, cuando se crea El Frente Único Pro Derechos de la Mujer, que tuvo como principal bandera de lucha el reconocimiento de la ciudadanía para las mujeres, que este derecho se obtuvo: el 17 de octubre de 1953. Represento la primera reforma constitucional radical o significativa, en favor el establecimiento de derechos y condiciones de oportunidad igualitarias para las y los mexicanos.

A partir de entonces, las mujeres comenzaron a participar con mayor fuerza en grupos creados por ellas mismas y en el intento de ganar mayores derechos para las mujeres en todos los terrenos: de salud, laborales, políticos, educativos, entre otros. Una consecuencia de este trabajo continuo y organizado se dio en 1974, durante el gobierno de Luis Echeverría, cuando se efectuaron dos reformas constitucionales de importancia; la primera fue modificar el artículo cuarto constitucional, en el que se reconoce la igualdad jurídica entre hombres y mujeres; la segunda se refiere a la eliminación, en el artículo 123, de mandatos restrictivos al trabajo de las mujeres que se consideraban como obstáculo para el ejercicio de los derechos laborales femeninos.

A partir de los años sesentas, el movimiento organizado de mujeres ha crecido significativamente, así como los temas y preocupaciones que han defendido: desde la denuncia contra la violencia sufrida por las mujeres o la no discriminación laboral por sexo, hasta el cumplimiento de sus derechos reproductivos y la libertad de elegir su preferencia sexual sin ser discriminadas o agredidas. Durante los 80's las mujeres comenzaron a ganar espacio en las

candidaturas y puestos de representación pública. La coyuntura político-social generada por el terremoto de 1985 propicio también que una gran cantidad de mujeres se organizarán para defender derechos básicos como el de una vivienda digna y decorosa, a partir de esta experiencia muchas de ellas han continuado participando políticamente en partidos, asociaciones y uniones ciudadanas de todo tipo.

Durante los últimos años, las demandas de las mujeres han traspasado el ámbito nacional y han logrado tener una presencia y participación internacional; por otro lado, los procesos electorales de 1988, 1991 y 1994 han demostrado también la enorme inquietud de las mexicanas por participar políticamente y continuar defendiendo el derecho a ser tratadas sin diferencia ni discriminación alguna por el hecho de ser mujeres.

Sin embargo aun es largo el camino que hay que recorrer para lograr que las mujeres estemos realmente representadas en puestos de decisión, no sólo numéricamente sino a nivel político, con decisiones tomadas por mujeres y pensando en ellas, con planteamientos reales que contribuyan a dignificar y enriquecer a participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida. Un rápido vistazo a la participación de las mujeres en la política nos permitirá darnos cuenta de lo que hay que trabajar aun dentro de los partidos políticos, en las organizaciones sociales y en la sociedad en general.

El grupo de mujeres de la elite política, según grandes grupos de edad, tienen entre los 36 y 50, es decir, en el mayor nivel de productividad física e intelectual. Seguido del grupo de mujeres entre los 21 y 35. La información del Consejo Nacional de Población señala que la participación de las mujeres en

alcaldías y presidencias municipales es reducida, pero ha mostrado un ligero incremento. De 1991 a 1994, el porcentaje de los municipios presididos por mujeres aumentó de 2 por ciento a 4.5 por ciento, siendo mayor la presencia femenina en los municipios más pequeños.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> FUENTES:

Infante, Lucrecia, *Las mexicanas y los derechos de ciudadanía*. Algunos antecedentes históricos de la lucha que las mujeres de nuestro país han librado para obtener el reconocimiento a sus derechos políticos y de ciudadanía. Apuntes, *Ciudadanas en Movimiento por la Democracia*, México, 1995.  
Centro de Desarrollo Municipal, *Directorio Nacional de Información Municipal*, México, 1995.  
Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza y Comunicación e Informática de la Mujer (CIMAC), *Mujer y Pobreza, carpeta para periodistas*, México, 1993.  
Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Informática: *Perfil estadístico de la población mexicana: una aproximación a las inequidades socioeconómicas regionales y de género*, México, 1995.

## 1.2.- ANTECEDENTES DE ARGENTINA.

Si bien la legislación de las últimas décadas intenta morigerar la posición históricamente desfavorable de la mujer, la igualdad de sexos, en la mayoría de los casos, no trasciende el plano formal.

El ajuste neoliberal aplicado drásticamente por el actual Gobierno, afecta principalmente a la población femenina de los sectores más excluidos. En este contexto, las mujeres funcionan como fuerza laboral secundaria y marginal utilizada por el sector empresario para bajar los costos de producción, El retiro del Estado de los servicios sociales salud, transporte, educación, etc. ha significado un incremento del trabajo doméstico a través del cual la mujer trata de compensar estas carencias. Esta sobrecarga de obligaciones laborales y domésticas tiene su costo en el descanso, la salud, la Capacitación y la posibilidad de participación política y el acceso a los demás derechos civiles y políticos de la mujer. Costos que se van a reflejar en su calificación a la hora de ser iguales en el mercado.

La pobreza y las políticas de ajuste impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. La crisis implica una creciente oferta de trabajadoras mujeres, de baja calificación y con poca experiencia laboral, que salen a buscar trabajo como recurso para compensar una situación familiar de carencia extrema. Como en otros países en desarrollo, las mujeres constituyen la mayoría de los pobres, fenómeno conocido como "feminización de la pobreza".

En nuestro país, las estadísticas oficiales (INDEC) brindan un panorama parcial, pero puede ser de utilidad incluir algunas cifras:

- Las mujeres constituyen el 51.1% de la población total (17 millones sobre 33);

- A fines de los '80 y principios de los '90, aumentan los hogares con jefatura femenina en todo el país (aprox. 32.1%), este aumento es general e involucra sectores pobres y no pobres, pero en el sector de pobres estructurales, ha aumentado un 44%;

- Los hogares con jefatura femenina en todo el país, se concentran en el Noroeste (42.8%) y en el noroeste (41.8%);

- Del total de jefas de hogar, más de la mitad corresponde al estrato de trabajadoras marginales.

No menos discriminatorias y gravísimas por sus consecuencias sociales e individuales son las condiciones de ejercicio de la sexualidad y las limitaciones de los derechos reproductivos, que no garantizan el acceso a una anticoncepción segura y eficaz. En 1986 se derogó la legislación que prohibía la prestación de servicios de anticoncepción.

Sin embargo, los intentos legislativos contemplando políticas de planificación familiar en los últimos años no tuvieron mayor trascendencia y la anticoncepción continúa siendo inaccesible -cultural y económicamente- a la mayoría de las mujeres, y en particular, a las de menores recursos.

La ausencia de una política estatal en esta área está estrechamente relacionada con el alto número de abortos registrados en el país. Distintas estimaciones coinciden en que se producen más de 350.000 por año, la mayoría

de las veces en condiciones de alto riesgo, ya que en la legislación Argentina la interrupción de un embarazo es considerada un delito penal.

El índice de mortalidad en los abortos es aproximadamente del 1 por mil, constituyéndose en la principal causa de muerte materna, y afectando desproporcionadamente a las mujeres de sectores más bajos, ya que son quienes tienen mayores dificultades para acceder a las técnicas anticonceptivas. La mayor vulneración de sus derechos se produce en los impedimentos para el ejercicio de su sexualidad y las limitaciones en los derechos reproductivos.

Mientras en nuestro país no haya programas de salud reproductiva, que brinden información y asistencia gratuita y segura, mientras haya olvidos o existan Violencia, violaciones o Incesto, habrá embarazos no deseados.

La violencia y la discriminación contra la mujer se expresan en diversos aspectos, sólo por el hecho de ser mujeres.

Se ejerce en el ámbito doméstico, provocada por patrones de una cultura patriarcal que se manifiesta en todo tipo de opresión: desde ser violentadas sexualmente, hasta la conclusión de sus derechos, tales como: trasgresión de los deseos, motivaciones y libertad; omisión, ofensa, discriminación, descalificación, uso no permitido de su cuerpo e intromisión en su sexualidad. Si bien no hay estadísticas fehacientes, se supone que una mujer de cada cinco, sufre algún tipo de violencia doméstica.

La crisis ha tenido un efecto diferencial sobre las mujeres, sometidas a mecanismos discriminatorios en razón de su clase, etnia, género o edad, que se manifiesta en:

- El proceso de toma de decisiones, que incide directamente sobre ella y sus familiares.
- La persistencia de importantes diferencias entre la condición jurídica, política, económica y social entre la mujer y el hombre.
- La participación limitada en el campo laboral, la discriminación Salarial y la segregación ocupacional, que caracteriza la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.
- La dificultad para el acceso a empleos bien remunerados y en condiciones de estabilidad.
- La reducción en el acceso a servicios esenciales, que fueron traspasados en su mayoría a las unidades domésticas.
- La cada vez mayor Migración de mujeres del campo a la ciudad, en busca de mayor salario y de mejores condiciones de salud y educación
- La pérdida del acceso a la salud, especialmente a la reproductiva, a la educación y ala cultura, que aseguran las bases esenciales de una buena calidad de vida.
- El sometimiento a campañas publicitarias especialmente dirigidas a las mujeres, que conducen a asumir patrones de consumo inadecuados, contaminantes y en muchas oportunidades, fuera de las posibilidades económicas de las mismas.

### 1.3.- ANTECEDENTES EN LOS DIFERENTES PAISES.

Ya en el año 2000 AC., encontramos que las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia.

Las Sociedades primitivas mantenían a las mujeres de las clases sociales privilegiadas, relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran, o esclavas o bien plebeyas semi-libres que trabajaban en labores que requerían poca cualificación, o ejercían la prostitución. Grecia antigua nos presenta a las mujeres trabajadoras fuera del hogar, como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Similares ocupaciones femeninas se dan tanto en Asia como en América, aunque en este viaje cronológico por los trabajos y oficios de la Mujer, encontramos que en la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo.

Ha trabajado, y ese trabajo ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, sin embargo, su contribución a la economía ha variado dependiendo de la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.

En la prehistoria, podemos concebir una real igualdad en las actividades laborales: Hombres y Mujeres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos.

Al comenzar a desarrollarse las comunidades agrícolas, y con el nacimiento de los asentamientos humanos, se relega la actividad laboral de la mujer, limitándola a las tareas del hogar: Preparación de los alimentos, elaboración de ropa y artículos utilitarios, y como actividad eje de su rol femenino, se ocupaban de la crianza de los niños. Sin embargo, en muchas sociedades y culturas, también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. Con el surgimiento de los centros urbanos, las mujeres ingresan, de forma tímida, en el comercio, bien a través del trueque, o de la venta, y comienzan también, como los hombres a vender o intercambiar bienes en los mercados.

Si deseamos establecer un ordenamiento del trabajo que de manera remunerada, o en la búsqueda de esa remuneración, ha realizado la mujer, partiendo de la más remota antigüedad, este sería:

1° Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia.

2° El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar.

3° Aún trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos.

4° Históricamente, la remuneración percibida por las mujeres ha sido sustancialmente menor a la asignada a los hombres, y se les limitó al desempeño de tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales.

Se sabe que las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos en África, sin embargo, esto no impide que su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Los países industrializados. El empleo de mujeres en Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación de la mujer en

Alemania Occidental (ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania), era del 38%, y del 55% en Suecia. En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación colectiva se utiliza con mas frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> FUENTE:  
<http://www.bancocanarias.com>

## DISCRIMINACION DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

Sin lugar a dudas, en el campo laboral es donde más claramente se percibe la discriminación en contra de la mujer. La constitución y las demás leyes laborales, establecen la igualdad de derechos del hombre y de la mujer, pero la realidad social dificulta de muchas formas la equiparación prevista en las leyes.

La discriminación de la mujer en la actividad económica, es un fenómeno que se manifiesta en todos los países. El Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer señala: "Las mujeres, aunque representan el 50% de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo, reciben solo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1% de la propiedad mundial".

Entre los diversos factores que inciden en la práctica, para crear una desigualdad en el campo laboral, entre el hombre y la mujer, podemos señalar lo siguiente: La mujer tiene menos acceso a los estudios medios y superiores; determinados tipos de estudios o profesiones se consideran más adecuados para las mujeres; la menor participación profesional con respecto al hombre, dificulta que la mujer acceda a mejorar puestos de trabajo, el estado civil, también influye en la obtención del empleo. A pesar de la igualdad jurídica y de condiciones, son las mujeres casadas las que tienen problemas a la hora de acceder a un puesto.

Es muy importante tener en cuenta todos estos factores y otros muchos, que podrán añadirse para analizar el trabajo de la mujer. En caso contrario, si contemplamos únicamente el aspecto legal, podríamos pensar que la igualdad laboral con respecto al hombre ya ha sido lograda.

No es un nuevo saber el que la mujer sufre una discriminación laboral cuando las ocupaciones identificadas con el género femenino no son objeto de valoración económico o social. A las mujeres que realizan el trabajo doméstico o de atención a sus hijos en su propio hogar se les suele considerar "desocupadas", y, en consecuencia, sin derecho a los beneficios económicos relacionados con el empleo remunerado, como la protección de la salud laboral y la seguridad en el trabajo. Las tareas asignadas a los hombres (tradicionalmente la de cazadores, guerrero o proveedores del sustento) tienen más prestigio que las ocupaciones en el hogar, y se les otorga prioridad en el derecho a las recompensas por el esfuerzo familiar.

## 2.1.- DOBLE JORNADA

Cuando la mujer se dedica a empleos típicamente "femeninos", tiende a recibir bajos salarios a cambio de largas jornadas, cuando realiza actividades usualmente destinadas al hombre, puede correr riesgos mayores debido, por ejemplo, al manejo de maquinarias pesadas u otras situaciones peligrosas; cuando se desempeña en puestos de índole directiva, tiende a mostrar, viéndose obligada a ello, actitudes tipificadas como masculinas para ganarse el respeto de sus colegas varones y de aquellos a quienes tiene a su cargo (y en ocasiones, hasta de las propias mujeres). Por otro lado, el trabajo fuera del hogar suele significar una doble jornada para la mujer, ya que, amén de ingresar a las filas del trabajo asalariado (a veces ganado en una dura jornada), debe realizar las tareas domésticas del hogar y encargarse del cuidado de la familia.

## 2.2.- CONDICIONES DE TRABAJO.

**¿Qué es una jornada de trabajo?** Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios.

**¿Cuántas clases de jornada existen?**

**a).- Jornada Diurna.-** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas y su duración máxima es de 8 hrs.

**b).- Jornada Nocturna.-** Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y su duración máxima es de 7hrs.

**c).- Jornada Mixta.-** Es la que comprende los periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3hrs. Y media, pues si comprende de 3 y media o más, se considerara jornada nocturna y su duración máxima es de 7hrs. Y media.

**¿Qué es el salario?** Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por sus servicios.

**¿Cuántas formas de Salario existen?** De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo el salario puede ser por:

**a).- Unidad de Tiempo.-** Es aquel que se fija atendiendo a la duración de la jornada.

**b).- Unidad de Obra.-** Es aquel que se fija atendiendo al numero de unidades que confeccione o elabore al término de su jornada.

**c).- A comisión.-** Aquel que se fija atendiendo a los bienes y servicios vendidos o colocados durante la jornada.

d).- **Aprecio Alzado.**- Aquel que se fija atendiendo al trabajo o servicio a desarrollar.

**¿Quién fija el salario?** La fijación del salario es consecuencia de un acuerdo entre patrón y trabajador, siempre y cuando no sea inferior al salario mínimo.

**¿Cuántas clases de salario mínimo existen?** Hay dos clases de salario mínimo:

a).- **Salario Mínimo General.**- Aquel que se paga por realizar un trabajo que no requiera capacidad o aptitud específica.

b).- **Salario Mínimo Profesional.**- Aquel que se paga por trabajos que requieren un conocimiento específico.

**¿Quién fija el salario mínimo?** Este es fijado por una Comisión Nacional, integrada por representantes de gobierno, patrones y trabajadores.

**¿Cómo debe pagarse el salario?** Debe pagarse en moneda de curso legal, al que puedan adicionarse otras prestaciones, tanto en dinero como en especie.

**¿Cada cuanto debe pagarse el salario?** Debe pagarse semanalmente, pero puede pagarse por quincena, por mes o según lo pacten las partes.

**¿Dónde debe pagarse el salario?** En el lugar de prestación de servicios, en día laborable y durante o inmediatamente después de la jornada.

**¿Pueden efectuarse descuentos al salario?** Si, la LFT señala los descuentos que puede realizarse al salario mínimo y al salario que excede de este.

**¿Puede embargarse el salario?** No puede embargarse el salario, salvo que se trate de pagar la pensión alimenticia.

**¿Qué son las vacaciones?** Son periodos de descanso otorgados al trabajador, para su recuperación física y mental y convivencia familiar.

**¿Cuándo se tiene derecho a vacaciones?** El periodo vacacional se genera por cada año de servicio, lo que significa que el número de días esta en función a la antigüedad del trabajador, de acuerdo con lo siguiente:

- a).- Por el primer año.- por lo menos 6 días laborables.
- b).- Por el segundo año.- Por lo menos 8 días laborables.
- c).- Por el tercer año.- Por lo menos 10 días laborables.
- d).- Por el cuarto año.- Por lo menos 12 días laborables
- e).- A partir del quinto año, se incrementaran por lo menos dos días por cada cinco de servicio.

**¿Se tiene derecho a salario integro durante el periodo vacacional?** Si, debe pagarse salario integro durante el periodo vacacional.

A demás del salario, **¿a qué otra prestación se tiene derecho con motivo de las vacaciones?** A una prima vacacional, que consiste en el pago adicional de por lo menos el 25% de la cantidad total que se reciba por concepto de salario por vacaciones.

**¿Puede renunciarse al periodo vacacional?** No, las vacaciones no pueden renunciarse, ni pueden compensarse con dinero.

**¿Cuándo debe disfrutarse de vacaciones?** Las vacaciones deberán otorgarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se cumpla el año de prestación de servicios; el trabajador y el patrón deben convenir, con precisión, la fecha en que debe iniciar el periodo vacacional.

**¿Pueden acumularse periodos de vacaciones?** No, según LFT, las vacaciones necesariamente deben disfrutarse.

**¿Puede dividirse el periodo vacacional?** Si, en tantas fracciones como las partes crean convenientes, siempre y cuando la primera fracción no sea menor de seis días y las siguientes se disfruten dentro de los seis meses que señala la Ley.

**¿Qué son los días de descanso?** La Ley señala dos tipos de descanso:

a).- días de descanso semanal: Son aquellos que se otorgan al trabajador para que se recupere física y mentalmente;

b).- días de descanso obligatorio: Son aquellos que se otorgan al trabajador para que participe en actividades sociales, cívicas y políticas.

**¿Cómo regula la Ley los días de descanso semanal?** La Ley establece que, por cada seis días de trabajo, el obrero tiene derecho a por lo menos uno de descanso.

**¿En que día de la semana debe descansar el trabajador?** De preferencia, el día de descanso semanal debe ser el domingo, pero patrón y trabajador pueden convenir cualquier otro día de la semana.

Si trabaja el domingo **¿puede descansar cualquier otro día?** Si, el día que haya convenido con su patrón, pero el salario del día domingo trabajado, se incrementara en un 25% por lo menos, por concepto de prima dominical.

**¿Se paga salario por el día de descanso semanal?** Si, el patrón esta obligado a pagar al trabajador salario integro en su día de descanso.

**¿Esta obligado el trabajador a prestar servicios en su día de descanso semanal?** No, el día de descanso semanal necesariamente debe disfrutarse, pero si por alguna razón se trabaja, el patrón deberá pagarle un salario triple.

**¿Cómo regula la Ley los días de descanso obligatorio?** La Ley establece que el trabajador debe disfrutar, por lo menos los siguientes días de descanso obligatorio:

1° de enero;

5 de febrero;

21 de marzo;

1° de mayo;

16 de septiembre;

20 de noviembre;

1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal; y

25 de diciembre.

**¿Solo los días que señala la Ley deben considerarse como de descanso obligatorio?** La Ley solo es enunciativa, porque patrón y trabajador pueden convenir otros días, además de los que la ley señala como descanso obligatorio.

**¿Se paga salario por día de descanso obligatorio?** Si, el patrón esta obligado a pagar el salario integro por el día de descanso obligatorio.

**¿Esta obligado el trabajador a prestar servicios en su día de descanso obligatorio?** No, salvo que la empresa requiera de trabajadores para servicios, exclusivamente de conservación y mantenimiento-, en este caso, patrón y trabajadores deberán convenir quienes prestaran esos servicios, los que tendrán derecho a recibir un salario triple.

**¿Puede un trabajador ser despedido del trabajo?** El patrón, por si solo, no puede despedir al trabajador.

Para que el patrón pueda despedir justificadamente al trabajador, es indispensable que esta haya incurrido en alguna o algunas de las causales que establece la Ley Federal del Trabajo, en su Art. 47.

**¿Qué se debe hacer en caso de despido?** Si el trabajador considera que su patrón lo ha despedido injustificadamente, esto es, sin que se haya dado alguna o algunas de las causas que establece la Ley Federal del Trabajo, debe acudir a la procuraduría de la Defensa del Trabajo, a efecto de que se ejerciten las acciones que prevé la ley en su art. 48. Los servicios de esta institución son gratuitos, pero si el trabajador lo prefiere, puede contratar los servicios de un abogado. Si el trabajador esta sindicalizado, debe acudir al Secretario de Trabajo de su sindicato, para que se atienda su despido.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Begné, Patricia, *La Mujer en México*, pp. 48-52.

## 2.3.- CRONOLOGÍA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER.

Es un hecho innegable que la condición jurídica de la mujer a nivel mundial, han logrado cambios fundamentales, como resultado del tiempo y de las modificaciones sobrevenidas en las costumbres sociales y políticas de la humanidad y en gran parte, debido a la influencia y desarrollo mundial de los movimientos liberacionistas femeninos.

Las mujeres, a través de las distintas épocas, hemos desplegado grandes esfuerzos de reflexión y acción, en la búsqueda de lograr el reconocimiento expreso y específico de nuestros derechos humanos. De ello hay numerosos antecedentes, tanto en diversos documentos como en la ocurrencia de hechos históricos, como son entre otros:

Siglo XVI. La obra escrita a fines del siglo XVI por María Lejars, titulada "La igualdad de los hombres y las mujeres".

1731. La obra de la inglesa Mary Astell, "La proposición formal dedicada a las damas para el mejoramiento de sus verdaderos y más grandes intereses".

1789. El primer hito histórico más importante del feminismo, se produjo en 1789 durante la Revolución Francesa, cuando las mujeres de París, mientras marchaban hacia Versalles y al grito de "libertad, igualdad y fraternidad", exigieron por primera vez el derecho al voto para la mujer.

1791. La "Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana", redactada y presentada a la Asamblea Nacional Francesa, por la activista francesa Olympia de Gouges, declaración que postulaba la dignidad de las

mujeres y por consiguiente, el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales, cuya defensa le costó perder la vida en la guillotina y sus compañeras fueron recluidas en hospicios para enfermos mentales, convirtiéndose así en una de las primeras mártires de la causa y los movimientos feministas.

1792. La inglesa Mary Wollstoncraft, publicó el libro "Reivindicación de los derechos de la Mujer", uno de los manifiestos feministas más radicales de la historia, inspirado sobre la base de cambiar la idea de que la mujer no solo existe para el placer del hombre y proponiendo que la mujer recibiera el mismo tratamiento que aquél en educación, derechos políticos, en el trabajo y que fuera juzgada por los mismos patrones morales.

1832. Mary Smith de Stannore, una dama de alto rango, presentó a la Cámara de los Comunes de Inglaterra, una petición reclamando los derechos políticos de las mujeres.

1857. El 8 de marzo de 1857, las obreras de la industria textil y de la confección, realizan una gran huelga y se manifiestan en las calles de Nueva York, exigiendo el derecho al trabajo y garantías de condiciones de trabajo más humanas.

1866. Las mujeres logran un triunfo, cuando el Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, aprobó una resolución relativa al trabajo profesional de la mujer, documento que desafió abiertamente la tradición de que el lugar de las mujeres era el hogar.

1889. El 19 de julio de 1889, la dirigente alemana Clara Zetkin, pronuncia su primer discurso sobre los problemas de la mujer, durante el Congreso fundador

de la Segunda Internacional Socialista celebrada en París. Allí defendió el derecho de la mujer al trabajo, la protección de las madres y los niños y también la participación amplia de la mujer en el desarrollo de los acontecimientos nacionales e internacionales.

1899. Se realizó una conferencia de mujeres en La Haya (Países Bajos), donde se condenó la guerra; hecho que marcó el comienzo del movimiento antibélico que tuvo mucho impulso en el Siglo XX.

1908. Más de 130 mujeres obreras ofrendan su vida el 8 de marzo de 1908, cuando se produjo un incendio en una fábrica textil en Nueva York, donde se habían encerrado para reclamar iguales derechos laborales que los hombres, dando surgimiento a la celebración del día internacional de la mujer.

1910. El 8 de marzo de 1910, Clara Zetkin, propuso en la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague-Dinamarca, que todos los años se celebrara un Día de la Mujer; una manifestación internacional unificada, en honor del movimiento en pro de los derechos y la libertad de la mujer. Esta propuesta fue aprobada en resolución firmada por más de 100 delegados (as) de 17 países.

1911. El 8 de marzo de 1911 se celebró por primera vez en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, el Día Internacional de la Mujer, donde más de un millón de hombres y mujeres asistieron a diversas manifestaciones, exigiendo, además del derecho al voto y a ejercer cargos públicos, el derecho al trabajo y a la formación profesional, así como el fin de la discriminación en el trabajo.

1912. La celebración del Día Internacional de la Mujer se extiende a otros países como Francia, Países Bajos y Suecia.

1913. Se realizó en San Petersburgo (Rusia), la primera manifestación del Día Internacional de la Mujer, a pesar de la intimidación policial.

1914. El 8 de marzo, se celebró en muchos países, el Día Internacional de la Mujer, bajo el estandarte del movimiento de paz, en señal de protesta contra la guerra que amenazaba a Europa; echo que comprueba que la mujer es la más fiel defensora de la paz.

1952. La Organización de Naciones Unidas (ONU), instituye el 8 de marzo como "Día Internacional de la Mujer".

1975. La ONU realiza en México, la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, evento en el que se declaró 1975 como Año Internacional de la Mujer. En esta primera conferencia los Estados adoptaron un "Plan de Acción", cuyo resultado fue la proclamación por la Asamblea General de la ONU del "Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985)".

1977. La Asamblea General de la ONU aprueba la Resolución 32/142, por la cual se insta a los Estados a que conforme a sus tradiciones históricas y costumbres, proclamen un día del año, como día de las Naciones Unidas por los derechos de la mujer y la paz internacional.

1979. La Asamblea General de la ONU aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer", a la que se han adherido ya más de 130 países.

1980. Se efectúa en Copenhague, Dinamarca, la II Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo primordial fue evaluar el desarrollo del "Decenio para la Mujer" y se aprueba un "Programa de Acción" para la segunda mitad del decenio, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, salud y educación.

1981. Se efectúa en julio de 1981 el Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en Bogotá Colombia, donde se proclama el día 25 de noviembre, como fecha conmemorativa del día internacional de la no-violencia contra la mujer, convirtiéndose en una conmemoración internacional, no sólo en honor a las tres hermanas Mirabal asesinadas el 25 de noviembre de 1960 por la dictadura trujillista de República Dominicana, sino en honor de tantas otras heroínas anónimas, pero además, como una ocasión propicia para la reflexión, para la denuncia contra las distintas formas de violencia que se ejerce contra las mujeres, como un espacio para promover una cultura de paz entre los miembros de la familia, muy principalmente entre hombres y mujeres en sus relaciones de pareja.

1985. Se realiza en Nairobi, Kenia, la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyo objetivo fue examinar y evaluar los avances logrados y los obstáculos enfrentados durante el "Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer ". En esta conferencia se aprobó por consenso de los Estados, el documento denominado "Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000"; estrategias que consisten en medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos.

1994. Por iniciativa de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), en resolución aprobada el 9 de junio de 1994, en la VII Sesión Plenaria, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, aprueba la Convención

Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para).

1995. La ONU realiza en Beijing, China, la " IV Conferencia Mundial sobre la Mujer", cuyo objetivo fue analizar y discutir ampliamente la situación de las mujeres en el mundo, e identificar las acciones prioritarias a realizarse para mejorar su condición de género. En esta Conferencia se adoptó por consenso de los Estados, una Plataforma de Acción, que recoge una serie de medidas que deben implementarse en un período de quince (15) años, cuya meta es el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

En la República de Panamá, se conmemora el día internacional de la mujer, a partir del 8 de marzo de 1972.

Como se aprecia de la síntesis cronológica anterior, ha sido muy amplia la gama de documentos y hechos históricos que han enriquecido y consolidado los movimientos feministas a nivel mundial, que han contribuido al desarrollo, promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> FUENTE:  
<http://www.bancocanarias.com>

### **3.1.- IGUALDAD SALARIAL Y TRATO.**

En materia de igualdad salarial y de trato, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 123:

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.
- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.
- Las mujeres disfrutan los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

### **3.2.- TRABAJO NOCTURNO Y JORNADA EXTRAORDINARIA.**

El artículo 166 de la LFT establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como las horas extraordinarias.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federal del Trabajo*, 12ª Edición 1996, p.85.

### 3.3.- LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS

El nuevo reglamento Federal de Seguridad Higiene prohíbe el trabajo de las mujeres gestantes en donde:

- Existan presiones ambientales o condiciones térmicas anormales.
- Se realice esfuerzo muscular que pueda afectar el embarazo.
- El trabajo se efectúe en torres de perforación o minas a cielo ---  
abierto.
- Se realicen labores en lugares confinados.
- Se realicen trabajos de soldadura, y
- Se realicen otras actividades consideradas peligrosas o ---  
insalubres.

Así mismo, prohíbe en el artículo 155 que las mujeres en periodo de lactancia trabajen expuestas a sustancias químicas que afecten la vida y la salud del lactante.

El artículo 156 determina que las mujeres en estado de gestación que presenten sus servicios en labores señaladas en el artículo 154 podrán ser reubicadas temporalmente en actividades que no sean peligrosas, insalubres o antihigiénicas. Y finalmente, con el propósito de que se cumplan estas disposiciones, el artículo 167 establece como sanción una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo para aquel empleador que viole lo dispuesto en los artículos 154 al 156.

### 3.4.- PROTECCIÓN A LA MADRE TRABAJADORA.

Actualmente, el artículo 170 de la LFT estipula que la madre trabajadora tendrá los siguientes derechos durante el embarazo y el periodo de lactancia:

- No realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud.
- Disfrutaran un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, que se prorrogaran en caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- Durante el periodo normal de licencia percibirán su salario integro y en caso de prorroga recibirán el 50% durante un periodo no mayor de 60 días.
- A conservar su empleo siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto.
- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y post natales.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Op. Cit., p. 85 - 86.

### 3.5.- SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS TRABAJADORAS.

El artículo 171 de la LFT contempla que los servicios de guardería se prestarán por medio del IMSS (de acuerdo con su propia legislación).

La Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE comprenden los seguros de:

- I.- Enfermedad y maternidad.
- II.- Guardería y prestaciones sociales.

En donde quedan amparados:

- I.- El asegurado
- II.- El pensionado por:
  - a) Incapacidad permanente.
  - b) Invalidez.
  - c) Cesantía en edad avanzada y vejez, orfandad o ascendencia.

En caso de maternidad otorgarán a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I.- Asistencia obstétrica.
- II.- Ayuda en especie por seis meses para la lactancia, y
- III.- Una canastilla al nacer el hijo.

- El instituto proporcionara servicios de medicina preventiva sobre planificación familiar y atención materno infantil, entre otros.
- El instituto ofrecerá servicios de medicina preventiva sobre planificación y atención materna infantil, entre otros.
- El instituto ofrecerá los servicios de Estancias de Bienes y Desarrollo infantil.

### **3.6.- CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR MÉXICO.**

La orientación de la labor normativa de la OIT en materia del trabajo de la mujer gira en torno a dos preocupaciones fundamentales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, al empleo, a la promoción, a la organización y a la toma de decisiones, y lograr la igualdad de condiciones de lo que se refiere a los salarios, las ventajas, la seguridad social y las prestaciones de carácter social que van ligadas al empleo.
- La preocupación es la de proteger a la mujer trabajadora, en especial en lo que se refiere a las condiciones de trabajo que pudieran representar riesgos para la mujer embarazada.

Lo anterior se traduce en tres convenios de la OIT

- El convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Num.100), contemplando por la recomendación sobre la igualdad de remuneración, 1951, (Num.90), que estableció la igualdad de remuneración, entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

- El convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958, (Num. 111) contemplado por recomendación Num.111 con idéntico título en el que se promueve la igualdad de derecho entre hombres y mujeres en el plano laboral (también en glosa la discriminación basada en motivos distintos del sexo).

- El convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (Num. 156), que trata de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

De los convenios antes mencionados, los dos se encuentran fundamentados por México, el convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones fue ratificado el 23 de agosto de 1952; el convenio 111 sobre la discriminación en el empleo ratificado con fecha 11 de septiembre de 1961.

El convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares no está ratificado por México, considerándose que no es factible la ratificación, ya que adoptar medidas compatibles entre las condiciones de trabajo y las necesidades propias de los trabajadores y las trabajadoras implica un derecho

preferencia para estos, en detrimento de otro del resto de los trabajadores que tienen una responsabilidad familiar.

Otra dificultad estriba en que no se cuenta con la infraestructura suficientemente desarrollada para atender las necesidades particulares de este grupo de trabajadores. En todo caso, es preferible fortalecer e impulsar la infraestructura existente y vigilar y aplicar una correcta coordinación donde se requiera.

El artículo 3 del convenio esta en contraposición con la legislación mexicana pues las condiciones de trabajo señaladas por la LFT son derechos mínimos y habría que incorporar en los contratos colectivos ley disposiciones encaminados a conciliar el desempeño del trabajo y las responsabilidades familiares, tales como reducir la duración de la jornada de trabajo y de horas extraordinarias.

El artículo 4 del convenio hay discrepancias con las leyes mexicanas, pues habla de lograr igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores en cuanto a ocupaciones y empleo, que conlleva a una serie de prestaciones de seguridad social.

También existe discrepancia en el artículo 7 con la legislación mexicana en cuanto a reintegrarse al trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares, pues la ley sólo lo contempla en cuanto a embarazo y parto.

Por otra parte, conviene mencionar que el principal impedimento para la ratificación de los convenios no ratificados lo constituye hasta ahora la consideración de que el país no se encuentra en condiciones de cumplirlos cabalmente. En este contexto, y atendiendo a las presiones internacionales y nacionales para la futura ratificación, se hace necesario un análisis a fondo del impedimento a efecto de crear, mediante acciones específicas, las condiciones propicias para su ratificación.

Finalmente, el artículo 11 establece que las organizaciones de empleados y trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de medidas para dar efecto a las disposiciones del convenio, lo anterior no aplicaría nuestra legislación, ya que el congreso de la unión es el único facultado para elaborar y aplicar las disposiciones de orden público y observancia general.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> FUENTE:

Rubio, Ernesto Enrique, *Política Laboral Federal Sobre Equidad en el Trabajo*, p.65-66.

# COMPARATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MÉXICO), CON LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER (VENEZUELA).

## 4.1.- ARTICULOS:

**Artículo 11 (LIOM Venezuela):** Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo. El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo. <sup>12</sup>

**ARTICULO 164 (LFT MÉXICO).-** Las mujeres disfrutaran de los mismo derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. <sup>13</sup>

**Comentario:** Estas coinciden en que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres respecto al trabajo; pero la Ley Federal del Trabajo de México nada más señala un capítulo especial para las mujeres cuando en Venezuela existe una Ley específica para ellas. <sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> FUENTE:

Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, IGNACIO ARCAAYA, Encargado de la Presidencia de la República En ejercicio de la atribución que le confiere el ordinal 80 del artículo 190 de la Constitución y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º, numeral 1, literal b) de la ley Orgánica que Autoriza al Presidente de la República para Dictar Medidas Extraordinarias en Materia Económica y Financiera Requeridas por el Interés Público, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.687 de fecha 26 de abril de 1999, en Consejo de Ministros, DICTA a siguiente LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER.

<sup>13</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federal del Trabajo*, 12ª Edición 1996, p.85.

<sup>14</sup> COMENTARIO: Rivera Martínez, Carolina.

**Artículo 13 (LIOM Venezuela):** El sistema de seguridad social y los programas de previsión social públicos y privados, darán una cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad a la mujer trabajadora. <sup>15</sup>

**Artículo 165 (LFT México).**- Las modalidades que se consignan en este capítulo (Título Quinto: Trabajo de las mujeres) tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. <sup>16</sup>

**Comentario:** Respecto a la maternidad de la mujer trabajadora en México en su Ley Federal del Trabajo consigna un capítulo especial para su cuidado; pero esta a su vez es regulada por la Ley del Seguro Social que comprende 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, la cual es una Ley secundaria al igual que la Ley Federal del Trabajo ya que ambas se desprenden del Artículo 123 Constitucional, que es la Ley Suprema. Esto significa que existe congruencia entre ambas normatividades. <sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> FUENTES:

Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, IGNACIO ARCAÑA, Op. Cit.

<sup>16</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federal del Trabajo*, 12ª Edición 1996, Op. Cit. p.85.

<sup>17</sup> COMENTARIO: Rivera Martínez, Carolina.

**Artículo 15 (LIOM Venezuela):** Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. Las trabajadoras que vean afectados sus derechos por estos motivos podrán recurrir al amparo constitucional para que le sean restituidos los derechos violentados.<sup>18</sup>

**ARTICULO 170 (LFT México).-** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el periodo de embarazo no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II.- Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogaran por el tiempo necesario en el caso que se encuentren imposibilitados para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

---

<sup>18</sup> FUENTES:

Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, IGNACIO ARCAYA, Op. Cit.

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prorroga mencionados en la fracción III, tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha del parto; y

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre-postnatales.<sup>19</sup>

**Comentario:** En la Ley Federal del Trabajo no se prohíbe el despido a la mujer en estado de gravidez, por que no lo contempla y no hay ninguna jurisdicción que lo apruebe. Esto significa que se puede despedir a una mujer aun que este embarazada. Por lo tanto quiere decir que estamos en desventaja con la Ley de Venezuela.<sup>20</sup>

**Artículo 20 (LIOM Venezuela):** Los sindicatos urbanos y rurales, los gremios de profesionales y técnicos, y demás organizaciones representativas de la sociedad civil, promoverán la participación e integración de la mujer en todos

---

<sup>19</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federal del Trabajo*, 12ª Edición 1996, Op. Cit., p.85.

<sup>20</sup> COMENTARIO: Rivera Martínez, Carolina.

los niveles de la estructura organizativa en igualdad de condiciones, para lo cual deberán reformar sus estatutos internos y de funcionamiento.<sup>21</sup>

**Artículo 360 (LFT México).**- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten su servicio en una misma empresa;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.<sup>22</sup>

**Comentario:** En la Ley Federal del Trabajo no especifica que sea mujer o hombre por tanto se deja al libre albedrío. De manera que ambas legislaciones coinciden en el mismo punto que es la libertad de asociación.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> FUENTES:

Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, IGNACIO ARCAYA, Op. Cit.

<sup>22</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federal del Trabajo*, 12ª Edición 1996, Op. Cit., p.85.

<sup>23</sup> COMENTARIO: Rivera Martínez, Carolina.

**Artículo 24 (LIOM Venezuela):** El embarazo es una condición natural de la mujer y como tal no puede ser motivo de discriminación. Por lo tanto, las empresas se abstendrán de exigir o de practicar a las solicitantes de empleo o a las trabajadoras ya incorporadas en una empresa, exámenes médicos para descartar o comprobar un posible embarazo, con fines de aprobar o rechazar su ingreso o permanencia en dicha empresa. Tal acción será considerada como lesiva a los derechos laborales de la mujer, y en tal sentido, dará lugar a la solicitud del Recurso de Amparo correspondiente.<sup>24</sup>

**Comentario:** Sería muy apropiado que nuestra Ley Federal del Trabajo contemplará un artículo de esta índole, ya que la mujer dejaría de ser discriminada por el solo hecho de estar embarazada.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> FUENTES:

Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, IGNACIO ARCAYA, Op. Cit.

<sup>25</sup> COMENTARIO: Rivera Martínez, Carolina.

## **V.- DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.**

En el ámbito laboral hay discriminación, hostigamiento sexual y chantajes. La jornalera, la obrera y la empleada son las que enfrentan permanentemente al hostigamiento sexual de parte de mayordomos, patrones, jefes y compañeros de trabajo, no son pocas las veces que se condiciona a la mujer el otorgamiento a un trabajo o el pago del mismo, a que acceda a una relación sexual.

Las mujeres de esta ciudad no cuentan con un grupo de mujeres, asociación civil o institución que la respalde y las acompañe en lo que podría ser enfrentar legalmente el hostigamiento sexual como delito. Ahora, la nueva legislación penal, borra de tajo todo lo ganado.

Se sigue considerando natural que un requisito para equis empleo sea pertenecer al sexo femenino y masculino. Aun no alcanzamos a distinguir esto como discriminación para ambos sexos, pero al juzgar por el pequeño espacio que se deja para el empleo "femenino", es discriminación masiva contra la mujer.

En esta sociedad que se jacta de apreciar la maternidad, tanto el gobierno como la iniciativa privada exigen como requisito para el empleo a la mujer que no este embarazada, y para confirmarlo piden el examen de gravidez.

En la actualidad las mujeres empleadas en la industria maquiladora son sometidas a esta clase de exámenes (de gravidez) ya que es un requisito indispensable y primordial para ingresar a trabajar; siendo que los salarios que perciben son muy bajos sobre todo aquí en la ciudad de hermosillo, y aunado a esto las condiciones de trabajo son pésimas ya que no cuentan con todas las medidas de seguridad, ni siquiera las indispensables para desarrollar un trabajo más eficiente que sea al 100 %.

Por otro lado, esta discriminación contra las mujeres encuentra uno de sus fundamentos en sus potencialidades de ser madres. Es decir, con frecuencia los empleadores consideran que el embarazo y el cuidado de los hijos pequeños, implican costos directos e indirectos que los lleva evitar la contratación de trabajadoras (Terrel, 1993).

Además las prestaciones que reciben no son al 100% ya que estas quedan limitadas por falta de incumplimiento por parte de la Empresa y un ejemplo de ello es en cuanto al INFONAVIT, por lo que las Empresas no lo pagan haciendo convenios con dicha institución dejando desprotegido al trabajador ya que no es sujeto a crédito; por lo cual el salario que percibe para alcanzar el monto para adquirir una vivienda digna y decorosa es muy bajo. También lo que es el

I.M.S.S. los servicios que le proporciona a los trabajadores es pésimo y como prueba de uno de ellos es que los accidentes de trabajo que sufre el empleado en su respectivo centro de trabajo no son calificados como tales.

Esto ha venido a conmocionar a la mujer como una forma de discriminación por su poca educación ya que se ve forzada a emplearse en estos centros de trabajo por la necesidad de obtener un ingreso extra, en el caso de las que están casadas debido a que la mayoría de las trabajadoras de maquiladoras son madres solas por diferentes circunstancias.

## 5.1.- CARACTERISTICAS GENERALES DE UNA MAQUILADORA. (SINOMEX)

NIVEL EDUCATIVO	PRIMARIA Y SECUNDARIA.
EDAD	DE 18 A 35 AÑOS.
ESTADO CIVIL	80% Madres Solteras, Casadas con hijos 15%, Solteras 5%.
HIJOS	PROMEDIO 3
No. Hrs. TRABAJADAS A LA SEMANA.	48
SALARIO MINIMO AL MES.	\$ 1,290.00
SINDICATO	SI
TOTAL DE TRABAJADORES	246 Mujeres - 51 Hombres

Como puede verse en el cuadro anterior, el nivel escolar que predomina es Primaria y Secundaria; pero para que una persona pueda ser contratada en esta maquila es requisito primordial tener secundaria terminada, anteriormente se pedía sólo la primaria, esto fue cuando las empresas maquilas empezaban a posesionarse en el mercado. En la actualidad las mujeres que ingresan a estas fuentes de trabajo son porque no tienen otras alternativas de empleo debido a su baja escolaridad.

Otro de los requisitos es, ser mayor de 18 Años y menor de 35, para poder ser contratado. Aquí cabe mencionar, que la mayoría de los empleados son del sexo femenino; como se puede apreciar y por una de las encuestas levantadas,

se determinó que en esa comunidad laboral (maquiladora); las mujeres en un 80% son madres solteras, el 15% son casadas con hijos y el 5% de ellas son solteras; los hijos en promedio de las madres solteras y casadas son de 3, ya que empezaron su vida sexual reproductiva muy jóvenes.

También como requisito es, que se tienen que afiliarse al sindicato, sino lo hacen no entran a trabajar aun cuando cumplan con todo lo demás solicitado por recursos humanos.

Siendo su jornada de 48 hrs., devengando un sueldo mínimo, que ni siquiera les alcanza para cubrir sus necesidades.

## 5.2.- SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Si bien, los problemas laborales en las maquilas son bastantes generalizados. Las quejas principales de las trabajadoras vienen por el lado del ritmo de producción, las horas extras forzadas, dificultades de salud y atención medica, así como las dificultades para el pago de incentivos salarios y otras garantías.

Algunos de los problemas señalados por las trabajadoras son los siguientes:

- Excesivo agotamiento físico, por la intensidad y duración de las jornadas de trabajo.
- Tensiones provocadas por el cumplimiento de las metas y las amenazas permanentes de recibir sanciones por metas, puntualidad, etc.
- Poco tiempo disponible para actividades extra laborales, incluidas las tareas domesticas.
- Sanciones de no estar siendo compensadas salarialmente por el esfuerzo dedicado al trabajo"... siquiera así como lo exprimen a uno, así le pagaran, pero en realidad uno no gana lo que es justo, específicamente por las metas altas que ponen (declaración de una trabajadora sonorense).
- Sanciones de ser irrespetadas. "Siempre lo regañan a uno... Como si uno no vale nada para ellos... Lo que ellos llaman regañar, en realidad es gritarle a uno, frente a los demás" (Declaraciones de una trabajadora sonorense).

- Preocupación por las malas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo."Trabajar allí es como estar preso porque no se tiene la oportunidad de recibir aire puro, (...) estas sentada en una maquina todo el tiempo" (Declaraciones de una trabajadora sonoreense).

### **5.3.- LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA.**

El papel protagónico de la mujer en la fuerza de trabajo industrial, tiene una fuerte manifestación desde mediados del siglo XX, cuando se presenta un aumento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral mundial, América Latina no es la excepción, existen miles de hogares donde la mujer contribuye al mantenimiento o es el único sustento del hogar.

La industria de la maquiladora en México, ha sido desde 1966 un importante sector productivo, que ha proporcionado fuentes de trabajo a la mano de obra no especializada de nuestro país, en la década pasada se presentó un crecimiento sostenido en la ocupación de hombres y mujeres, en donde predominó la participación femenina por su adaptación y sostenimiento, su baja sindicalización, alta productividad y polivalencia. La mujer llega a soportar ritmos de trabajos intensos y aceptar renumeraciones relativamente menores al promedio.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Anderson Nevárez, Hilda, *El Trabajo de la Mujer en la Industria Maquiladora*, p. 9.

**CUADRO COMPARATIVO DE PERSONAL OCUPADO EN PLANTAS  
MAQUILADORAS DE EXPORTACIÓN (NIVEL OBRERO)**

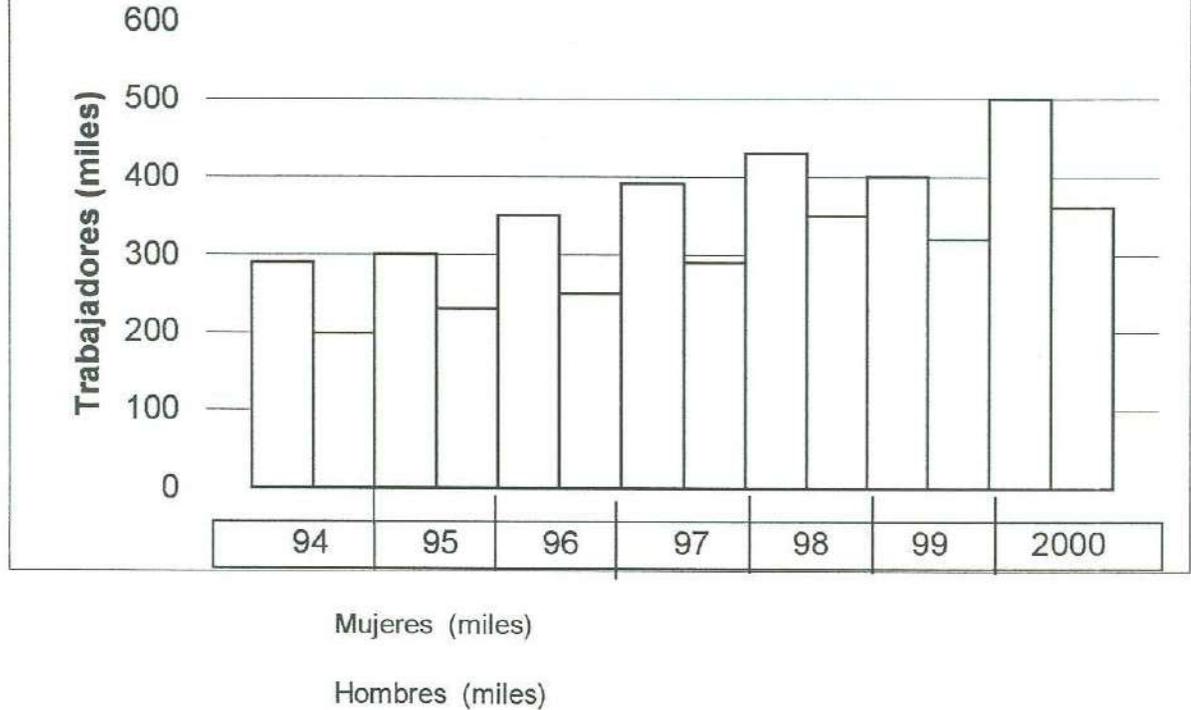
<b>AÑOS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
1994	284,041	192,991	477,031
1995	314,172	217,557	531,729
1996	359,042	257,575	616,617
1997	422,892	314,457	735,349
1998	465,656	357,905	823,561
1999	515,164	406,459	921,622
2000	574,073	466,004	1,040,077

FUENTE: Estadísticas laborales. STPS, 2001.

En los años 90, se estima que más de dos mil plantas maquiladoras, emplearon a un promedio de 758 mil trabajadores al año, es decir más del 15% de la población ocupada durante esa misma década, por la industria manufacturera del país.

El dinamismo que adquiere la industria maquiladora de exportación establecida en México, queda de manifiesto por las altas tasas de crecimiento que alcanzan durante la década pasada, y que superan las logradas en otros sectores productivos.

## Participación Laboral de la Mujer en la Industria Maquiladora.



FUENTE: Estadísticas laborales, STPS, 2001.

Cabe mencionar que las industrias maquiladoras se caracterizan por contratar mujeres jóvenes, entre 20 y 25 años de edad, solteras, sin hijos y con una baja escolaridad, es importante destacar que si bien, durante la década pasada la mano de obra femenina representó la mayor proporción de personal ocupado, su participación reciente manifiesta una tendencia decreciente. Esto se explica por los requerimientos antes mencionados en donde la gravidez es un motivo de abandono de empleo y en la mayoría de los casos el embarazo y la maternidad, la lleva a dedicarse solamente a la familia, por lo que existe un alto grado de rotación de personal en las empresas maquiladoras.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Op. Cit., p. 10

Las mujeres desplazadas afrontan grandes dificultades para volver a encontrar trabajo, pues compiten en un mercado laboral que privilegia a la mujer sin compromisos familiares e incluso se llega al grado de que en el trabajo domestico se favorece a la mujer soltera, joven y con "presencia". No es admisible que en el trabajo domestico, no se considere la experiencia y habilidades adquiridas en empleos anteriores.

#### OCUPACIÓN DE MANO DE OBRA FEMENINA POR RAMA INDUSTRIAL EN LAS MAQUILADORAS.

En la década pasada la proporción promedio de mano de obra femenina ocupada con respecto al hombre, en la rama electrónica de la industria maquiladora fue del 82.4%, en maquinaria eléctrica el 75.2%, en textiles y prenda de vestir el 83.0%, en equipo de transporte el 32.6%, muebles y artículos de madera 64.9%, juguetes y artículos deportivos 44.9%, maquinaria no eléctrica 57.8%, comestibles 85.5%, minerales no metálicos 75.1%, procesamiento de datos 97.2%, etc..

El crecimiento del personal ocupado en las maquiladoras de 1999 al año 2000 presentó un incremento del 12.9%, cuando en el mismo período la industria manufacturera nacional, alcanzó un crecimiento que fue de menos del 1%. Para el presente decenio se espera se alcancen tasas de crecimientos superiores, derivado de la reestructuración que esta presentando en sectores tan importantes como en el sector automotriz.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Op. Cit., p. 11

## **5.4.- PRESTACIONES AL PERSONAL OCUPADO EN LAS MAQUILADORAS.**

La composición del salario pagado a los obreros en las maquiladoras, mantienen una participación de pago de "prestaciones", prácticamente invariable en el periodo 1994-2000, del 15% promedio.

Cabe mencionar que el rubro las "prestaciones", fue del 49.24 y 68.65 pesos diarios por persona en 1999 y 2000, respectivamente; cifra inferior al pago que en este concepto se realizó en la industria manufacturera nacional estimado en 66.34 y 76.24 pesos, para los años de referencia.

La rama maquiladora que manifestaron un mayor pago de prestaciones en el periodo, son: máquinas y herramientas, equipo de transporte y automotriz, y la electrónica, esta última con una tendencia creciente en el pago de prestaciones, llegando el último año del periodo a superar el promedio anual.

Se debe tener presente, que una de las características de la política salarial con la que inicia operaciones la industria maquiladora, es el pagar retribuciones mayores al promedio regional, en detrimento de pagos que tengan relación con reivindicaciones gremiales, pues de alguna manera la industria maquiladora, en un principio, eludía las organizaciones sindicales de corte radical.

Es característico de la industria maquiladora de exportación pagar salarios mayores a los que se paga en la industria manufacturera nacional, pero por otro

lado, el pago de prestaciones es menor. Esto es consecuencia de esta política laboral que enfrenta una fuerte rotación de personal y contrataciones de mano de obra joven y sin arraigo en la localidad.

El comportamiento en el crecimiento de los salarios y en las prestaciones de las maquiladoras, no manifiesta una tendencia uniforme, esto se explica porque siempre se busca no quedar a la saga de los pagos que en este rubro mantiene la industria manufacturera nacional. Es así como los incrementos en prestaciones que se presentan en los años 1999 y 2000, son en cierta forma para compensar el crecimiento relativo que se presentó en el salario promedio, en 1988.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Op. Cit., p. 18-19

## 5.5.- EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA MUJER.

En sus orígenes la Industria Maquiladora utilizó una variedad de contratos, los cuales se resumieron en el Contrato de Maquila, esto como consecuencia de tratar de realizar un ahorro en el pago de impuestos, dichos contratos originaban que se tuvieran que hacer retenciones de impuestos por lo que, a la larga, resulto incosteable. Entre los contratos que se utilizaban tenemos el contrato de Asistencia Técnica o el de Arrendamiento de Maquinaria, los cuales se resumieron en el Contrato Maquila.

El Contrato de Maquila, es una formalidad por medio de la cual existe un acuerdo entre dos partes, en donde la maquiladora (el contratista) se obliga a ensamblar los productos que la empresa extranjera o local (contratante) le recomienda y este se obliga, a su vez, a proporcionar todos los materiales y componentes requeridos, así como las instrucciones y asistencia necesaria para ensamblar los productos, y pagar por este servicio de ensamble una cuota llamada maquila, la cual abarca todos los gastos de operación y una utilidad determinada.

Debido al marco jurídico vigente, con frecuencia las mujeres perciben que no son reconocidos sus derechos en igualdad de género.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Op. Cit., p. 26

## 5.6.- SU ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Está adscrito a un grupo gremial denominado SINDICATO quien es el representante general de los trabajadores ante la EMPRESA, y por medio del cual se hacen los tramites correspondientes a la problemática que se suscite en el centro de trabajo ya que es el medio por el cual el trabajador hace valer sus derechos. También por esta parte las trabajadoras están siendo discriminadas en el sentido de que al entrar al centro de trabajo, si no se inscriben en el sindicato no obtiene su trabajo ya que es un requisito indispensable al ingresar.

## 5.7.- BÚSQUEDA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Se busca una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, ya que las mujeres no sólo padecen las condiciones de un mercado de trabajo en creciente precarización que afecta al conjunto de la clase trabajadora, sino que al mismo tiempo son víctimas de un conjunto de prácticas discriminatorias – individuales y sociales -, que las coloca en inferioridad de condiciones con respecto a los hombres, sino aún dentro del mismo.

Los aspectos más evidentes de esta desigualdad se presentan en el campo de las diferencias salariales y la segregación ocupacional. Por un lado los ingresos obtenidos por las mujeres trabajadoras son significativamente inferiores a los percibidos por los hombres, estimándose que el ingreso promedio femenino representa un 80% del masculino.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> FUENTE: Fundación Friedrich Ebert, Representación en México.  
Saraví, Gonzalo, *Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo en México: Situación, enfoques y perspectivas*, p. 107-108.

## CONCLUSION

Lo anterior expuesto hasta este momento tiene varias cuestiones.

Una de ellas, es que la discriminación hacia las mujeres es tal que ha evitado que se desarrollen y mejoren sus niveles de vida, quizás sea por sus costumbres ó cultura que las ha obstaculizado en su progreso en cuanto al trabajo se refiere y un ejemplo de ello es lo que pasa en algunos de los países occidentales; donde esta visto que las mujeres no son consideradas como fuerza de trabajo.

Otra, es que en el campo laboral hay muchas clases de empleo, en el cual únicamente nos enfocamos al área de la industria maquiladora en donde el sexo fuerte es el femenino, ya que ciertamente, dadas las circunstancias en que viven y el bajo nivel de escolaridad que tienen, las obliga a emplearse en este sector de la industria debido a que ha repercutido la tradición patriarcal que pesa sobre ellas.

En la literatura analizada que existe del movimiento obrero; el papel de la mujer poco ha sido tomado en cuenta, consecuentemente, menos ha sido valorado; aun prevalece una subestimación de su desempeño y de los aportes que han hecho que las mujeres por la causa común y por la causa propia del

género femenino; que bien vistas ambas, en el fondo, son las mismas de todas y todos los trabajadores.

Con esto se analiza un poco acerca de la discriminación de la mujer en el trabajo sus necesidades y aptitudes a desarrollar en esta clase de empleo en la maquila o en muchos otros que no dejan que la mujer se desenvuelva mas en la sociedad que la rodea; entre tanto es muy limitado su espacio debido a las jornadas realizadas en estos centros de trabajo que prácticamente vuelven a las personas y no nada mas a las mujeres esclavos del mismo y consecuentemente, obligándose a realizar una doble jornada que trae sus consecuencias y repercusiones en la estabilidad familiar.

No sólo integrar a nuestra visión el papel de la mujer actual, sino forjar una nueva visión más amplia y profunda que reconozca e integre esa actuación a sus valores: los propios y los comunes a todos, y los proyecte hacia a una nueva sociedad más justa y democrática en el porvenir.

# FEDERACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA

Garmendia y Oaxaca No. 72  
Col. Centro C.P. 83000  
Hermosillo, Sonora.

E-mail:ctmsonora@hotmail.com  
Tel/Fax: 212-36-61,  
217-07-32,  
217-09-29.



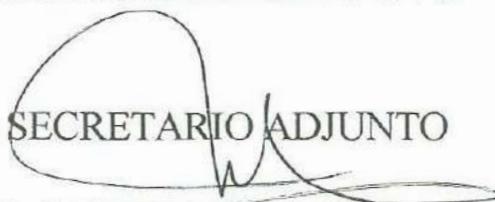
A quien corresponda:

Mediante el presente escrito hacemos constar que la **C. CAROLINA RIVERA MARTINEZ**, participo en la aplicación y elaboración de la encuesta sobre el Diagnostico de las Condiciones Laborales y Familiares de las Trabajadoras Sonorenses; con el objeto de organizar un foro denominado **“LAS MUJERES EN LA MAQUILA, TRABAJO, SALUD Y ORGANIZACIÓN SINDICAL”**, llevado a cabo el Jueves 20 y Viernes 21 de Junio del año 2002, en esta Ciudad de Hermosillo, Sonora y cuyos resultados están por ser publicados a través de un libro que saldrá próximamente a la venta.

Sin otro particular extendiendo la presente para los fines que la interesada crea conveniente a los diez días del mes de Febrero del 2003, en la Ciudad de Hermosillo, Sonora México.

A T E N T A M E N T E  
“POR LA EMANCIPACIÓN DE MÉXICO”  
POR EL COMITÉ EJECUTIVO

EL SECRETARIO ADJUNTO

  
C. LIC. JAVIER VILLARREAL G.

**DIAGNÓSTICO**  
**CONDICIONES LABORALES Y FAMILIARES DE**  
**LAS TRABAJADORAS SONORENSES**  
04-05, 2002

Empresa \_\_\_\_\_

Turno \_\_\_\_\_.

Fecha: \_\_\_\_\_ (DD/MM/AA)

**Localidad:** \_\_\_\_\_

**I. Datos Generales**

1. ¿Qué edad tienes? \_\_\_\_\_ años cumplidos

2. ¿Cuál es tu estado civil?

1 Soltera

4 Viuda

2 Casada o en unión libre

5 Otro \_\_\_\_\_

3 Divorciada o separada

3. ¿Tienes hijos?



1 Sí

2 No



pase a la pregunta No. 4

3a. ¿Cuántos y de qué edad?

\_\_\_\_\_ hijos de \_\_\_\_\_ años de edad  
(Anotar edades de los hijos)

4. ¿Cuántas personas, aparte de ti, viven en tu casa?\* \_\_\_\_\_ personas

\* No olvidar contar bebés y ancianos

5. ¿Qué parentesco tienen contigo?

\_\_ Mamá \_\_ Papá \_\_ Hermanos \_\_ Cónyuge \_\_ Hijos

\_\_ Suegra \_\_ Suegro \_\_ Cuñados \_\_ Sobrinos \_\_ Otro

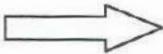
6. ¿Cuál es el último año de escuela que cursaste?

\_\_\_\_\_ año (semestre) de \_\_\_\_\_  
(Anotar el nivel escolar)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Primaria                         | <input type="checkbox"/> 5 Preparatoria                |
| <input type="checkbox"/> 2 Estudios técnicos con primaria   | <input type="checkbox"/> 6 Estudios técnicos con prepa |
| <input type="checkbox"/> 3 Secundaria                       | <input type="checkbox"/> 7 Otro _____                  |
| <input type="checkbox"/> 4 Estudios técnicos con secundaria |  |

7. ¿Dónde naciste? Municipio: \_\_\_\_\_

Estado :

26 Sonora  pase a la pregunta No. 8

 Otro: \_\_\_\_\_

7A. ¿Cuántos años hace que vives en Sonora?

\_\_\_\_\_.

8. ¿Por qué razón viniste a Sonora?

---

---

---

## II. Historia laboral y Condiciones laborales

9. ¿Cuánto tiempo hace que trabajas para esta empresa?

\_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ meses

10.- A que edad empezaste a trabajar: \_\_\_\_\_ Años.

11.- Trabajaste antes en otra u otras empresas. (Si / No)

12.- Si, en cuantas empresas: \_\_\_\_\_.

13.- El siguiente cuadro es para conocer tu experiencia laboral, en caso de que hubieras trabajado antes en otra u otras empresas. Empezando con la empresa previa a la actual, luego la previa a esa y así sucesivamente, responde:

Empresa. Nombre	Años. Ejemplo, de 1999 al 2001	Puesto	Razón de haberla dejado. Ejemplo, despido, por otro trabajo, por malos sueldos, por salud, por que te casaste, porque tuviste un hijo, etc.
1			
2			
3			
4			

14. ¿Cuál es el nombre de tu puesto o trabajo en la empresa?

\_\_\_\_\_

14ª. ¿Cuál es la sección o línea donde trabajas?

\_\_\_\_\_

15. ¿Cuánto tiempo hace que estás en este puesto?

\_\_\_\_\_ años      \_\_\_\_\_ meses

16. ¿Cuántas horas trabajas normalmente a la semana?

\_\_\_\_\_ horas            16ª. ¿y extras? \_\_\_\_\_

17. ¿Cómo estás contratada en la empresa?

1 Por tiempo determinado

4 De base, permanente

2 Por obra determinada

5 Subcontratada (Pertenece a otra  
empresa y presta sus servicios aquí).

3 Es eventual

6 Otro \_\_\_\_\_

**18. ¿Cada cuánto tiempo te pagan y cuánto?**

- 1 Cada semana
- 2 Cada 15 días
- 3 Cada mes
- 4 Otro periodo \_\_\_\_\_
- 18 A. Cantidad en el periodo:**
- \$ \_\_\_\_\_

**19. De una por una, señala cuales prestaciones tienes:**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Aguinaldo                     | <input type="checkbox"/> 6 Crédito para vivienda  |
| <input type="checkbox"/> 2 Reparto de utilidades         | <input type="checkbox"/> 7 Apoyo p/útiles escolares   |
| <input type="checkbox"/> 3 Vacaciones con goce de sueldo | <input type="checkbox"/> 8 Permisos con goce de sueldo para ausentarte en caso de emergencias.<br>Cuántos _____ días por año. |
| <input type="checkbox"/> 4 IMSS                          | <input type="checkbox"/> 9 Periodo pre y postnatal:<br>_____ días totales.  |
| <input type="checkbox"/> 5 Guardería (aunque no la uses) | <input type="checkbox"/> 11 Otro: _____   |
| <input type="checkbox"/> 10 Caja de ahorro _____.        |   |

**20. Tienen servicio de comedor en la empresa?: Si/No**

20 a).- Sí, cuánto pagas por comida: \$ \_\_\_\_\_.

**21. Se pagan bonos por productividad en la empresa? Si/No.**

21 a).- Sí, cuánto: \_\_\_\_\_ (por: mes / quincena / semana).

**22. ¿Qué tan estable es el trabajo en tu empresa?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Regular y estable       | <input type="checkbox"/> 2 Temporal                           |
| <input type="checkbox"/> 3 Hay despidos frecuentes | <input type="checkbox"/> 4 Temporal y con despidos frecuentes |

**23. ¿Qué tan probable es que pierdas tu trabajo en esta empresa en los próximos dos años?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Nada probable          | <input type="checkbox"/> 3 Algo probable |
| <input type="checkbox"/> 2 Poco o no muy probable | <input type="checkbox"/> 4 Muy probable. |

24. Aproximadamente cuántas personas trabajan en tu área, línea o departamento?

\_\_\_\_\_

25. ¿Las personas con las que trabajas durante un día normal son todas o casi todas del mismo sexo?

- 1 Sí, todos o casi todos son hombres
- 2 Sí, todas o casi todas son mujeres
- 3 No, son de los dos sexos



25a. Pregunte y señale la opción:

- 1 ¿Más o menos igual hombres y mujeres?
- 2 ¿Más hombres que mujeres?
- 3 ¿Más mujeres que hombres?

26. Para ingresar a trabajar en esta empresa, que requisitos tuvo que cubrir o presentar. Señala con una X todo lo que corresponde.

- a) acta de nacimiento
- b) examen de conocimientos y/o habilidades
- c) examen o comprobante de no estar embarazada
- d) no ser casada o madre soltera
- e) examen de salud/comprobar que no tenía alguna enfermedad importante
- f) pasar un curso o entrenamiento.

27. El año pasado, cuántos cursos recibió? \_\_\_\_\_ cursos.

27 a).- Recibió cursos, podría recordar el nombre y la duración de los dos más importantes:

Curso. Nombre	Duración

- 28. Cómo calificaría las oportunidades de promoción o ascenso en su empresa:**
- a) Buenas
  - b) Regulares
  - c) Malas. No hay ninguna oportunidad
- 29. Si contestó que tiene oportunidades de promoción, considera que las oportunidades son:**
- a) Mejores para los hombres
  - b) Iguales para los hombres
  - c) Peores para los hombres.
- 30. En su trabajo, usted esta expuesta a rayos láser o ultravioleta? (SI / NO)**
- 31. Está usted expuesta a luz o respiración de sustancias químicas peligrosas para la salud? (SI / NO)**
- 32. Si su respuesta fue afirmativa en cualquiera de las dos preguntas previas, cuenta con equipo de protección adecuado? (SI / NO )**
- 33. Ha recibido entrenamiento para manejar esas sustancias o rayos? (SI / NO)**
- 34. Señale si en el último año ha sufrido alguna de las enfermedades o problemas de salud que se detallan:**
- a).- Enfermedades respiratorias frecuentes. (SI / NO)
  - b).- Dolores de espalda, lumbalgia o similares. (SI / NO)
  - c).- Dolores de cabeza frecuentes. (SI / NO)
  - d).- Enfermedades de la vista. (SI / NO)
  - e).- Machucones y pinchazones de dedos o manos. (SI /NO)
  - f).- Otros. (SI / NO)
- 35. Cómo calificarías el ambiente o clima laboral de la empresa. Señala, Sí o No en las opciones que siguen:**
- a) Es agradable, de colaboración y entendimiento entre todos: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.
  - b) Existe buena comunicación entre todos; incluyendo la comunicación entre la empresa y el sindicato: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.
  - c) Con frecuencia hay mucha tensión y conflictos: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.
  - d) Es muy desagradable; los supervisores y directivos siempre están encima de nosotras: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.
  - e) La empresa y el sindicato trabajan bien juntos: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.
  - f) Hace falta que el sindicato nos defienda más: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_.

### III: Opiniones y percepciones del trabajo y el ambiente de relaciones laborales

36. De las siguientes cosas que te voy a decir, dime sí estas muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Muy de acuerdo	No sabe/ no Contestó
a). Siento lealtad por la empresa	1	2	3	4	5	9
b). Me siento contenta de la simple idea de venir a trabajar a la empresa	1	2	3	4	5	9
c). Si encontrara otro empleo, dejaría la empresa.	1	2	3	4	5	9
d). Siento orgullo de trabajar en la empresa.	1	2	3	4	5	9
e). La empresa me inspira para dar lo mejor de mi en mi trabajo	1	2	3	4	5	9
f). Ni aunque me pagarán un poco más en otra parte, dejaría este trabajo	1	2	3	4	5	9
g). En la empresa se siente un espíritu de familia, y yo tengo la camiseta bien puesta.	1	2	3	4	5	9
h). Estoy dispuesto a hacer mi mejor esfuerzo para contribuir al éxito de la planta.	1	2	3	4	5	9
i). Estoy aquí por pura necesidad, pero en la primer oportunidad me largo (voy).	1	2	3	4	5	9
j). Mis objetivos y valores coinciden con los objetivos y valores de la empresa.	1	2	3	4	5	9
k). Estoy dispuesta a aceptar cualquier trabajo que me asignen con tal de seguir trabajando en la empresa.	1	2	3	4	5	9
l). Me agrada la idea de que pueda permanecer en la empresa hasta mi retiro	1	2	3	4	5	9
m). En general me siento satisfecha con mi trabajo en la empresa	1	2	3	4	5	9
Ñ). En tu trabajo necesitas estar aprendiendo cosas Nuevas	1	2	3	4	5	9
n). Tu trabajo implica muchas acciones repetitivas	1	2	3	4	5	9
o). Para tu trabajo necesitas ser creativa	1	2	3	4	5	9
p). En tu trabajo puedes tomar muchas decisiones por ti misma	1	2	3	4	5	9
q). Tu trabajo requiere de mucha habilidad	1	2	3	4	5	9
r). Tú tienes muy poca libertad para decidir cómo hacer tu trabajo	1	2	3	4	5	9
s). Tu trabajo te hace sentir realizada	1	2	3	4	5	9
t). Las condiciones de trabajo (instalaciones, luz, ventilación, seguridad) son adecuadas	1	2	3	4	5	9
u). Tu jefe te trata bien en el trabajo	1	2	3	4	5	9

v). Tu supervisor(a) toma en cuenta tus ideas y sugerencias	1	2	3	4	5	9
w). No recibes el reconocimiento adecuado cuando haces bien tu trabajo	1	2	3	4	5	9
x). Lo que te pagan es justo por el trabajo que haces	1	2	3	4	5	9
y). Tú no estás satisfecha con las oportunidades de ascenso en tu trabajo	1	2	3	4	5	9
z). Estás satisfecha con la forma en que te trata tu supervisor (a)	1	2	3	4	5	9
Aa). El trabajo que haces es importante	1	2	3	4	5	9
Ab). Donde trabajas al que hace un buen trabajo le pagan Más	1	2	3	4	5	9
Ac). Existe un buen ambiente entre tus compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5	9
Ad). En tu trabajo, los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de ascender	1	2	3	4	5	9
Ae). Tú recibes la información necesaria para hacer tu trabajo	1	2	3	4	5	9
Af). En tu trabajo, las políticas y los procedimientos son justos con los trabajadores	1	2	3	4	5	9
Ag). En tu trabajo los hombres y las mujeres pueden ocupar los mismos puestos	1	2	3	4	5	9
Ah). En general, tú estás satisfecha con las prestaciones que tienes	1	2	3	4	5	9
Ai). Tus compañeros de trabajo son amables y hay camaradería	1	2	3	4	5	9
Aj). Tu supervisor es amable y aprecia lo que haces	1	2	3	4	5	9
Ak). Con frecuencia debo manejar o levantar objetos muy pesados en mi trabajo	1	2	3	4	5	9
Al). Tengo que trabajar teniendo mi cuerpo (tronco) en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4	5	9
Am). Tengo que trabajar teniendo mis brazos y mi cabeza en posiciones incómodas durante largos periodos de tiempo	1	2	3	4	5	9



37. Actualmente usted piensa que las oportunidades de conseguir empleo en Hermosillo son:  
 A) Buenas; B) Regulares; C) Malas.

**IV. Hostigamiento sexual**

38. Te voy a mencionar ahora algunas conductas o situaciones ofensivas y quiero que me digas si ha vivido alguna de ellas en tu lugar de trabajo actual:

	<u>¿Con qué frecuencia?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?</u>
a. Exposición de carteles, calendarios o pantallas con imágenes de naturaleza sexual que te desagraden u ofendan  <input type="checkbox"/> 1.- Si. <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor (a) o Jefe inmediato.	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro (a) supervisor (a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero (a) de trabajo.	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
<hr/>			
b. Piropos o comentarios acerca de tu apariencia física que sentiste ofensivos o desagradables  <input type="checkbox"/> 1.- Si. <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días	<input type="checkbox"/> 3 Compañero (a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	



	<u>¿Con qué frecuencia?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
e. Presión para aceptar invitaciones de carácter sexual	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
	_____	_____	

1.- Si.

2.- No.

	<u>¿Con qué frecuencia?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
f. Cartas, llamadas telefónicas, mensajes o materiales de naturaleza sexual que te desagraden u ofendan.	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
	_____	_____	

1.- Si.

2.- No.

	<u>¿Con qué frecuencia?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
<b>g.</b> Invitación para tener relaciones sexuales, amenazándote con alguna represalia si no aceptabas  <input type="checkbox"/> 1.- Si.  <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato.	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
	_____	_____	

	<u>¿Con qué frecuencia?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
<b>h.</b> Contacto físico ofensivo (como cuando sin desearlo tú te tocan, se acercan a ti, te pellizcan, te cierran el paso, etc.)  <input type="checkbox"/> 1.- Si.  <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato.	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
	_____	_____	

	<u>¿Con qué frecuencia?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
i. Invitación para tener relaciones sexuales, ofreciéndote alguna mejoría o premio en el trabajo si aceptabas  <input type="checkbox"/> 1.- Si.  <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato.	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
	_____	_____	
	_____	_____	
j. Otro tipo de maltrato físico o psicológico de naturaleza sexual _____ _____ _____ _____ _____	<input type="checkbox"/> 1 Una vez	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 Algunas veces.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 Todos los días.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Otro	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	
	_____	_____	
	_____	_____	

	<u>¿Hace cuánto?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
k. Intento de abuso sexual o de violación.  <input type="checkbox"/> 1.- Si.  <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Menos de 1 año.	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor (a) o Jefe inmediato.	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 De 1 a 2 años.	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor(a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 De 2 a 3 años.	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Más de 3 años.	<input type="checkbox"/> 4 Otro(a) empleado(a)	

	<u>¿Hace cuánto?</u>	<u>¿Quién lo hizo?</u>	<u>¿Sexo?.</u>
l. . Abuso sexual o violación.  <input type="checkbox"/> 1.- Si.  <input type="checkbox"/> 2.- No.	<input type="checkbox"/> 1 Menos de 1 año	<input type="checkbox"/> 1 Supervisor(a) o Jefe inmediato	<input type="checkbox"/> 1 Hombre
	<input type="checkbox"/> 2 De 1 a 2 años	<input type="checkbox"/> 2 Otro(a) supervisor (a) o jefe de mayor jerarquía	<input type="checkbox"/> 2 Mujer
	<input type="checkbox"/> 3 De 2 a 3 años	<input type="checkbox"/> 3 Compañero(a) de trabajo	
	<input type="checkbox"/> 4 Más de 3 años	<input type="checkbox"/> 4 Otro (a) empleado (a)	

39.- ¿Hablaste sobre las propuestas sexuales no deseadas con algunas de las siguientes personas? Marca "sí" o "no" a todas las que apliquen:

- |  |        |        |
|--|--------|--------|
| a) Otras o otros trabajadores.   | (1) Sí | (2) No |
| b) El Sindicato  | (1) Sí | (2) No |
| c) Mi jefe o supervisor (a).   | (1) Sí | (2) No |
| d) La gerencia o el jefe de recursos humanos.                                      | (1) Sí | (2) No |
| e) Agencia de Derechos Humanos o de Igualdad de empleo.                            | (1) Sí | (2) No |
| f) Centro de Apoyo para Mujeres.   | (1) Sí | (2) No |
| g) Amigos / amigas o parientes.  | (1) Sí | (2) No |
| h) Secretaría del Trabajo de la Ciudad, o de la Defensa del Trabajo de tu entidad. | (1) Sí | (2) No |
| i) Otros (especifica): _____   |        |        |

**40. Si sufriste el hostigamiento sexual**

¿Qué cambios ocurrieron en tu situación de trabajo como resultado de ello?  
 Marca "sí" o "no" a todas las que se apliquen.

- |  |        |        |
|--|--------|--------|
| a) Mis asignaciones y condiciones de trabajo mejoraron.                  | (1) Sí | (2) No |
| b) La(s) persona(s) fueron más complaciente(s) conmigo.                  | (1) Sí | (2) No |
| c) Conseguí una promoción, aumento de sueldo o carta de recomendación.   | (1) Sí | (2) No |
| d) Mis asignaciones o condiciones de trabajo empeoraron.                 | (1) Sí | (2) No |
| e) Me negaron una promoción, aumento de sueldo o carta de recomendación. | (1) Sí | (2) No |
| f) Me cambiaron a otro departamento sin consultarme                      | (1) Sí | (2) No |
| g) Me despidieron.   | (1) Sí | (2) No |
| h) Solicité ser transferida a otro departamento o sección.               | (1) Sí | (2) No |
| i) Renuncie mi trabajo sin tener otro empleo                             | (1) Sí | (2) No |
| j) No había ningún cambio en mi situación de trabajo.                    | (1) Sí | (2) No |

**41 ¿Qué acción o acciones formales tomaste? Marca todas las que se apliquen.**

- |  |  |
|--|--|
| a) No hice nada  |  |
| b) Pedí una investigación por parte de la administración de mi lugar de trabajo.             |  |
| c) Pedí una asesoría a una instancia no gubernamental.                                       |  |
| d) Contraté un abogado.  |  |
| e) Entregué una queja formal al sindicato <i>(Señala específicamente con que instancia):</i> |  |
| f) Presenté una demanda penal.   |  |
| g) Otras acciones <i>(especifica):</i> _____   |  |

42 ¿Se resolvió la situación de manera satisfactoria?

- a) Sí                      b) No                      c) Todavía esta en proceso.

43. Si no hiciste nada, con respecto al hostigamiento que sufriste  
¿cuales fueron tus motivos?

Marca "sí" o "no" a todas las que se apliquen.

- |  |        |        |
|--|--------|--------|
| a) No sabía que hacer.   | (1) Sí | (2) No |
| b) No quería que me vieron como persona conflictiva.           | (1) Sí | (2) No |
| c) Pensé que no iban hacer nada.                               | (1) Sí | (2) No |
| d) Pensé que podrían tomar represalias contra mí.              | (1) Sí | (2) No |
| e) Temía dañar mi reputación.                                  | (1) Sí | (2) No |
| f) No había testigos, y creí que era inútil hacer la denuncia. | (1) Sí | (2) No |
| g) Pensé que podría perder mi empleo.                          | (1) Sí | (2) No |
| h) Otro (especifica): _____                                    |        |        |

44. Si tú has sido acosada sexualmente, el problema ha afectado tu salud o te ha afectado en tu vida de alguna manera? (Si / No)

44- a).- Si te ha afectado, ¿de que forma?:

- |  |                   |          |
|--|-------------------|----------|
| a) En términos de preocupaciones, estrés o irritabilidad     | Si _____          | No _____ |
| b) En términos de mis relaciones familiares                  | Si _____          | No _____ |
| c) En términos de mi imagen ante mis compañeras y compañeros | Si _____          | No _____ |
| d) Otra forma.   | Si _____          | No _____ |
|  | Especifique _____ |          |

45. En tu opinión que tan frecuente es el acoso sexual en tu empresa:

- a) Muy frecuente                      b) Rara vez ocurre                      c) No ocurre

46. Por qué crees que hay gente (incluso si es tu caso) que se presta al acoso sexual o a tener relaciones sexuales (del tipo que sea) con jefes o dirigentes de la empresa:

- a) Porque es importante para conservar el empleo.  
b) Porque si te niegas no tienes oportunidades de promoción.  
c) Porque es importante para tener oportunidades de capacitación.  
d) Porque a la que se niega la ponen a hacer los trabajos más duros o se expone a que el supervisor la esté presionando.  
e) Nada de lo anterior. La gente que se presta a ello lo hace simplemente porque le gusta, creen que les da caché o que les conviene de alguna forma.

## V. Familia y comunidad

47. La casa donde vives es (Señala la opción que corresponda):

- a) Propia
- b) Rentada
- c) Prestada
- d) Hipotecada. La estoy pagando
- e) De alguna persona con la que vives
- f) Otro. Especifique \_\_\_\_\_

48. En tu casa tienes los siguientes servicios:

- a) Agua; Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- b) Drenaje; Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- c) Electricidad Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

49. La casa donde vives tiene piso de (señala la opción que corresponda):

- Cemento
- Mosaico
- Ninguno
- Otro ¿cuál? \_\_\_\_\_

50. Las paredes de su casa son de (señala la opción que corresponda):

- Ladrillo o block
- Lámina
- Cartón
- Otro ¿cuál? \_\_\_\_\_

51. El techo es de (señala la opción que corresponda):

- Concreto o cemento
- Lámina de asbesto
- Lámina de plástico
- Cartón
- Otro ¿cuál? \_\_\_\_\_

52. **Cómo describes tu relación con tus parientes adultos (padre, madre, hermanos, esposo con quienes vives (señala la opción que corresponda):**

- Cordial, franca
- Llevadera
- Tensa
- Muy tensa
- Insoportable
- Colaborativa

53. **Alguno (a) de sus familiares con los que vives, incluyendo a tu esposo o compañero, te ha ofendido (señala la opción que corresponda)?**

Nunca  Una vez  Varias veces  Con mucha frecuencia

Quién? \_\_\_\_\_

54. **¿Alguno (a) de sus familiares con los que vive, incluyendo a su esposo o compañero, ha sido Físicamente violento (a) contigo (te ha pegado)? (señala la opción que corresponda).**

Nunca  Una vez  Varias veces  Con mucha frecuencia

55. **En el ambiente que te rodea ¿es común cierto grado de violencia en las familias (como golpes o malos tratos entre los cónyuges o entre padres e hijos)?**

Sí  No

56. **Has sabido de casos entre tus compañeras de trabajo en los que los golpes y malos tratos entre los cónyuges y/o entre padres e hijos sean el "pan de cada día".**

Nunca  Una vez  Varias veces  Con mucha frecuencia

57. **En tu casa cuentan con:**

- |                              |          |          |
|------------------------------|----------|----------|
| a) Refrigerador              | Si _____ | No _____ |
| b) Estufa de gas o eléctrica | Si _____ | No _____ |
| c) Televisión                | Si _____ | No _____ |
| d) Lavadora                  | Si _____ | No _____ |
| e) Cooler o AC               | Si _____ | No _____ |
| f) Juego de sala             | Si _____ | No _____ |
| g) Teléfono                  | Si _____ | No _____ |
| h) Computadora               | Si _____ | No _____ |

58. Cuántas personas trabajan en tu hogar? \_\_\_\_\_ Personas

58a. Cual es el ingreso promedio mensual en tu hogar (sumando los sueldos e ingresos de todos los miembros de tu casa que trabajan)?

\$ \_\_\_\_\_ Ingreso promedio del hogar.

59. Sí usted tiene esposo o compañero, díganos cuál es la ocupación de él:

- Es desempleado.....
- Trabaja por su cuenta.....
- Es empleado en:   Fábrica.....
- Comercio.....
- Servicios Públicos                    Otro

60. ¿Hay algo que te preocupa especialmente sobre tu hogar y/o familia?

- Sí
- No

Explique qué es: \_\_\_\_\_

61. Actualmente ¿quién es la persona que se encarga de la mayor parte de los gastos?

- Yo misma                              Mi esposo / compañero
- Yo y mi esposo / compañero                              Mi padre
- Otra persona                              Quién es? \_\_\_\_\_

62.Cuál es el nombre de tu barrio o colonia \_\_\_\_\_.

63. En tu barrio o colonia cuentan con (señala con una cruz si cuentan con el servicio):

- a) Alumbrado público                                   Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- b) Pavimentación                                        Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- c) Recolección de basura                             Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- d) Parque, área verde o canchas deportivas     Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- e) Guardería    Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- f) Transporte público                                  Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
- g) Seguridad pública; patrulla o policías que hagan recorridos frecuentes     Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

64. Todos tus hijos (en caso de que tenga más de uno) asisten a la escuela? (Si / NO.)

65. Cuando trabajas cómo le haces con el cuidado de los menores (Señala la opción que corresponda)?

- a) Los dejo con algún familiar
- b) Los dejo en la guardería
- c) Los dejo con la vecina o con alguna amiga o amigo
- d) Los dejo con el (hermano/a) mayorcito (a)
- e) Los dejo solos

66. Algún miembro de tu familia o de tu hogar tiene:

- a) Problemas con las drogas.
- b) Problemas con el alcohol.
- c) Problemas de agresividad (por ejemplo, agrede físicamente a otros).
- d) Problemas de depresión.
- e) Ha sido preso por las autoridades

## VI. Creencias; vida social y vida política.

67. ¿Cuáles son tus metas en la vida? Dinos en orden de importancia tus cinco principales metas.

El cuadro de abajo enuncia algunas metas de vida que todos podemos tener.

Ponle 1 a la que consideres más importante, 2 a la siguiente que consideres más importante, y así hasta que selecciones tus cinco metas más importantes.

<i>Metas en la vida</i>	<i>5 + Importantes son:</i>
Una vida confortable y prospera	
Una vida excitante, activa y estimulante	
Tener un sentido de logro y contribución en lo que te propones	
Un mundo en paz	
Un mundo de belleza, de cuidado y desarrollo de la naturaleza y las artes	
Un mundo de igualdad, de oportunidades para todos	
Seguridad familiar	
Democracia – que el país consolide su sistema de gobierno democrático	
Libertad e independencia para tomar tus decisiones	
Felicidad	
Armonía interna – estar en paz contigo misma	
Amor maduro – de satisfacción espiritual y sexual	
Seguridad nacional	
Placer – una vida de disfrute, recreación y descanso	
Salvación – acceder a la vida eterna	
Respetarte a ti misma y tener autoestima	
Reconocimiento social – que te admiren y respeten	
Amistad verdadera	
Sabiduría – entender la vida con madurez	

68. ¿Cuáles son las conductas y aptitudes que tu más valoras? Dinos en orden de importancia las cinco conductas y aptitudes que tu más valoras. El cuadro de abajo enuncia algunas conductas y aptitudes que todos podemos tener. Ponle 1 a la que consideres más importante, 2 a la siguiente que consideres más importante, y así hasta que selecciones las cinco conductas y aptitudes que tu más valoras.

Conductas y aptitudes	Las cinco más importantes para mi:
Ambición	
Mente abierta	
Capacidad y competencia	
Alegría	
Limpieza – física	
Coraje y valor	
Voluntad para perdonar	
Voluntad para ayudar a otros	
Participativa – política, social o sindical.	
Honestidad	
Imaginación	
Autosuficiencia	
Inteligencia	
Amorosa – afectiva, tierna	
Racionalidad – lógica, consistente	
Obediente – respetuosa	
Cortesía	
Responsable – confiable	
Serenidad – autocontrol.	

69. Para ti ¿qué es la democracia?

- a) un sistema en el que cada quien hace lo que quiere
- b) un sistema en el que tu voz y tu voto cuentan y los gobernantes rinden cuentas al pueblo.
- c) un sistema como cualquier otro, pues finalmente los gobernantes hacen lo que quieren.

70. Crees que la democracia pueda traer desarrollo económico, paz y bienestar a la población?

- a) ni en sueños. No para nada
- b) algo puede hacer, pero hay que ser pacientes
- c) la democracia nos va traer todo eso

**71. ¿Acostumbras votar en las elecciones para elegir gobernantes? (Si / NO)**

**72. Si No acostumbras votar, ¿por qué?**

- a) Porque no vale la pena. No sirve para nada.
- b) Porque no tengo tiempo.
- c) Porque me da miedo ir a las urnas (son inseguras o siempre hay problemas).
- d) Porque no me gustan los partidos y los candidatos que se postulan.

**73. ¿Qué opinas de tu participación en la vida política?:**

- a) Sientes que tu voz y voto cuentan y tu puedes contribuir a que el país marche por la senda adecuada.
- b) Sientes que tu voz y voto cuentan pero finalmente es poco lo que se puede lograr
- c) Sientes que tu voz y voto no cuentan para nada.

**74. ¿Qué opinas de la consolidación de la democracia del país, o si lo prefieres, de los avances de la democracia en el país?**

- a) ¿Cuáles avances de la democracia? La democracia está más débil que nunca.
- b) El sistema es más antidemocrático que nunca.
- c) La democracia está avanzando, aunque lentamente.
- d) Nuestros avances democráticos son extraordinarios respecto al pasado.

**75. ¿Qué opinas de los resultados económicos que ha generado el gobierno actual:**

- a) Ahora estamos mejor que en el pasado.
- b) Ahora estamos igual que en el pasado.
- c) Ahora estamos peor que en el pasado.

**76. ¿Y qué opinas de los resultados políticos?**

- a) Ahora estamos mejor que en el pasado.
- b) Ahora estamos igual que en el pasado.
- c) Ahora estamos peor que en el pasado.

**77.Cuál es tu estado de ánimo ante la situación actual del país y de tu región?**

- a) De optimismo y confianza.
- b) De tranquilidad y fe.
- c) De frustración y enojo.
- d) De pesimismo.

**78. ¿Y cómo crees que será la situación económica del país y la región en el futuro cercano (digamos de aquí a uno o tres años)?**

- a) creo que la situación mejorará
- b) creo que la situación se mantendrá igual
- c) creo que la situación empeorará

**79. ¿Y qué crees respecto a la situación política futura?**

- a) creo que la situación mejorará. Tendremos un mejor sistema político
- b) creo que la situación se mantendrá igual
- c) creo que la situación política empeorará

**80. En tu empresa tienen sindicato? (Si / No)**

**81. Tienen reuniones o asambleas regulares (o periódicas) de discusión y acuerdo?**  
(Si / No)

**82. Participas en ellas? (Sí / No)**

**83. Eres o has sido dirigente o tenido alguna responsabilidad directiva sindical?**  
(Si / No)

83-a). Si, en qué cargos? \_\_\_\_\_.

**84. En tu barrio o colonia tienen alguna organización de vecinos u organización de producción o consumo? (Si / No)**

84- a). Sí, de que tipo?: \_\_\_\_\_.

**85. Tienen reuniones o asambleas regulares (o periódicas) de discusión y acuerdo?**  
(Si / No)

**86. Participas en ellas? (Sí / No)**

**87. Eres o has sido dirigente o tenido alguna responsabilidad directiva en dicha organización de tu barrio o colonia? (Si / No)**

87-a). Si, en qué cargos? \_\_\_\_\_.

88. Participas como miembro o simpatizante en algún partido político? (Si / No)

89. Si, en qué partido? \_\_\_\_\_.

90. ¿Tienen reuniones o asambleas regulares (o periódicas) de discusión y acuerdo?  
(Si / No)

91. ¿Participas en ellas? (Sí / No)

92. ¿Eres o has sido dirigente o tenido alguna responsabilidad directiva en dicho partido? (Si / No)

92-a). Si, en qué cargos? \_\_\_\_\_.

93. ¿Piensas votar en las próximas elecciones para elegir gobernante en el país o en la región? (Si / No)

## VII. Salud Ocupacional

94. En su trabajo está usted expuesta a:	Sí	No
a- Rayos laser o ultravioleta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b- Al uso y respiración del uso de solventes de sustancias químicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c- Al ruido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d- A mucho frío	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e- A mucho calor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f- Trabaja con maquinaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g- ¿Tiene guardas la maquinaria para evitar cortaduras o golpes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h- ¿Quitás las guardas cuando trabajas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i- ¿Te han proporcionado hojas con información sobre sustancias químicas con las que trabajas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

95. ¿En los últimos seis meses ha sufrido alguna lesión en su trabajo?

- a- ¿Recibió tratamiento?
- b- ¿Recibiste incapacidad?
- c- ¿Cuánto tiempo? \_\_\_\_\_

96- ¿Ha sufrido alguna lesión en su trayecto a su trabajo?

97. ¿Hay una comisión mixta de higiene y seguridad en la fábrica?

- a). Sí, funciona bien
- b). Sí, pero no funciona
- c). No
- d). No sabe

98. ¿Ha presentado algunos de los siguientes síntomas y/o enfermedades en el último mes?

	Nunca	Una vez	Varias veces	Con mucha Frecuencia
a) Catarro o gripe				
b) Irritación en la nariz o garganta				
c) Dolor de garganta				
d) Tos				
e) Asma				
f) Dolores de cabeza				
g) Dolor de cuello				
h) Dolor en la espalda alta (a la altura de los hombros)				
i) Dolor en la espalda baja (a la altura de la cintura)				
j) Calambres				
k) Entumecimiento en los dedos o manos				
l) Dolor en los brazos				
m) Dolor de hombros				

	Nunca	Una vez	Varias veces	Con mucha Frecuencia
n) Migraña (dolores laterales de cabeza que se presentan periódicamente, a veces asociados con malestares estomacales)				
Ñ) Palpitaciones				
o) Dolor u opresión en el pecho				
p) Dificultad para respirar				
q) Dolor de pies durante el movimiento				
r) Ardor en el pecho o en el corazón				
s) Malestar estomacal				
t) Acidez, gastritis o úlcera				
u) Dolor de estómago				
v) Gases				
w) Diarrea				
x) Estreñimiento				
y) Inflamación y enrojecimiento de la piel que produce comezón y genera un líquido transparente				
z) Bochornos				
aa) Problemas del sueño como insomnio, sueño ligero o despertar varias veces				
bb) Cansancio o agotamiento				
cc) Mareos				
dd) Ansiedad				
ee) Tristeza o depresión				
ff) Malestares pre-menstruales				
gg) Cólicos menstruales				
hh) Cambio en la menstruación				
ii) Le zumban los oídos				
jj) Sordera temporal				
kk) Sordera permanente				
ll) Náuseas				
mm) Dolor de cadera				
nn) Irritación o ardor de ojos				
oo) Resequedad en los ojos				
pp) Vista cansada o borrosa				

**99. Señala si se te han presentado los siguientes problemas:**

a). Aborto espontáneo:    Sí     No     ¿hace cuanto tiempo? \_\_\_\_\_

b). Esterilidad:            Sí     No     ¿hace cuanto tiempo? \_\_\_\_\_

c). Niño nacido con problemas:  
    S    No     ¿hace cuanto tiempo? \_\_\_\_\_

**100. Describa como se ha sentido durante las dos últimas semanas.**

	Nunca	Unas veces	Varias veces	Con mucha frecuencia
A) Me sentí deprimida				
B) Sentí que todo me daba trabajo				
C) Mi sueño no fue reparador				
D) Me sentí alegre				
E) Me sentí sola				
F) La gente fue hostil				
G) Disfruté de la vida				
H) Me sentí triste				
I) Sentí que le caía mal a la gente				
J) Sentía que no podía seguir adelante				
K) Mi apetito no era bueno				
L) Me sentí esperanzada sobre el futuro				
M) Me sentí nerviosa o ansiosa				
N) Sentí miedo o temor				
Ñ) Me sentía muy cansada por las mañanas				
O) Al terminar el día me sentía completamente exhausta física y mentalmente				
P) Me sentía fácilmente molesta o irritada				
Q) Me enojaba con facilidad por cosas de poca Importancia				

## PROPUESTAS PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- Que se regule el hostigamiento sexual como causal de despido en la ley federal del trabajo y que se penalice el hostigamiento sexual en el código penal.
- Que se estipule en la Ley Federal del Trabajo, cual es el límite de edad en que las personas no pueden trabajar, para que el patrón no discrimine al trabajador por tener una edad mayor de 35 años en adelante y no se deje a su libre albedrío.
- Que a las mujeres se les pague igual que a los hombres, siempre y cuando ocupen los mismos puestos.
- Que se prohíba estrictamente en la Ley el despido de las mujeres por el hecho de estar embarazadas y que ya no se les aplique la prueba de embarazo al ingresar a un trabajo.
- Que se estipule en la Ley como causal de despido, a la persona que use su fuerza física o psicológica en contra de otra, abusando de su mando o categoría de su puesto por ser de mayor o igual jerarquía.

- Que se califiquen como riesgo las enfermedades producidas con solventes cloruros que provocan alergias y que el IMSS no califica como tal.
- Que se impulse la microempresa para las mujeres desempleadas y de la tercera edad, amas de casas y que existan talleres de trabajo.
- Con base en el total de horas laboradas en la semana, fijar de común acuerdo el trabajador y el empleador la duración de la jornada diaria.
- Programa de acumulación mensual de horas de trabajo siempre que haya acuerdo entre las partes.
- El empleador y el trabajador podrán convenir que le segundo desarrolle labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal.
- Trabajo a prueba, aquel que por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada, por un periodo que no podrá exceder de 30 días.
- El periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección.

- La vigencia del contrato será por escrito, en caso contrario se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.
- Los contratos de trabajo a prueba y de capacitación inicial serán improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultáneo o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos.
- Cuando concluyan los contratos de trabajo a prueba o capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.
- Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general.
- Podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo.

**CAROLINA RIVERA MARTINEZ.**

## **PROPUESTA PARA REFORMAR LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN CUANTO AL SERVICIO DE GUARDERÍA.**

- Que se amplié la edad límite a 5 años en la guardería IMSS, para poder inscribirlos al sistema de educación preescolar y que se simplifiquen los tramites de inscripción.
- Que se aumenten el número de guarderías IMSS para atender la gran demanda aun insatisfecha.
- Que sean obligatorios en la construcción de naves industriales, se incluyan las instalaciones adecuadas para una guardería Infantil operada por el sistema IMSS.
- Es necesario adoptar los horarios de las guarderías a las jornadas de trabajo en las Empresas.
- Urge que la autoridad correspondiente revise las guarderías y que establezca como obligación las estancias infantiles con kinder para las madres trabajadoras que necesitamos este servicio.

**ANGELICA BUSTAMANTE MARTINEZ**  
(OPERADORA DE PRODUCCIÓN)  
MAQUILADORA ALDEN  
(HILLO, SON. PARQUE INDUSTRIAL)

## PROPUESTA PARA REFORMAR LA LEY DEL INFONAVIT.

- Que se lleve a cabo un programa para generar vivienda económica y digna donde tengamos la oportunidad los trabajadores de bajos ingresos de poder alcanzar el monto para adquirir una vivienda ya que el instituto fue creado para tal fin, ya que somos muchos los que entramos a las convocatorias y tenemos la suerte de salir sorteados pero al momento de querer llevar a cabo el tramite nos encontramos con la triste realidad de que por el bajo monto no encontramos una vivienda que se adecue a las especificaciones del INFONAVIT.
- Que se agilicen los tramites de la mejor manera posible como las unificaciones ya que se tardan mucho.
- Que el instituto vaya a los centros de trabajo y nos lleve toda la información al respecto al mismo, ya que toda vía existe mucha desinformación al respecto, como tener una precalificación, que es una unificación, etc. Ya que por no saber hace que los trabajadores acudan a los gestores los cuales nada mas los entretienen y por supuesto les cobran cantidades fuera de su alcance la cual en la mayoría de los casos, los pidieron prestados con la ilusión de tener una vivienda para su familia.

- Que se tenga mas cuidado en la supervisión de las casas construidas por las constructoras ya que muchas veces presentan una serie de problemas como cuarteaduras, goteras, etc. En la garantía de la construcción dice que es por un año. Yo pienso que si te vendo algo que es bueno te lo puedo garantizar por mucho más tiempo sin ningún miedo al deterioro mas si se trata de una casa que es para toda la vida.
- Que exista un artículo en la Ley de INFONAVIT que obligué a los patrones a pagar las amortizaciones y aportaciones patronales, ya que estas últimas son las que nos dan derecho a poder obtener un crédito, pues existe una cantidad considerable que incumplen con estos pagos, debido a los convenios que existen entre patrones y el instituto, de lo cual se deriva que entre convenio se pasen los años y nosotros trabajadores perdemos las cotizaciones al instituto, y si consideramos que esto también nos perjudica para obtener buena puntuación y que al momento de nuestro retiro no tengamos ningún dinero en el mismo. Ya que hay muchas personas que trabajan toda su vida y “o sorpresa que cuando van al Instituto a tratar de retirar su dinero se encuentran con la sorpresa de que su patrón nunca pago”.

**LEONOR HERNÁNDEZ RIOS**  
(OPERADORA DE PRODUCCIÓN)  
MAQUILADORA SINOMEX  
(HILLO, SON.; PARQUE INDUSTRIAL)

## BIBLIOGRAFIA

- Anderson, Nevárez Hilda, *El Trabajo de la Mujer en la Industria Maquiladora*, Págs. 9,10,11,18,19 y 26.
- Arriagada, I. (1990), "La Participación desigual de la mujer en el mundo del Trabajo", en revista de CEPAL, Núm. 40.
- Begne, Patricia, *La Mujer en México*, Pág. 48-52.
- Cano Gabriela, Ramos Carmen y TUÑON Julia, *Problema en torno a la historia de las Mujeres*.
- Centro de Desarrollo Municipal, *Directorio Nacional de Información Municipal*, México, 1995.
- González, Salazar G. (1986), "La Participación Laboral de la Mujer en la Actividad Laboral de México", en la Mujer y el Trabajo en México, cuadernos Laborales, ST y PS, México.
- Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza y Comunicación e Informática de la Mujer, (CIMAC), *Mujer y Pobreza, carpeta para periodistas*, México, 1993.
- Infante, Lucrecia, *Las mexicanas y los derechos de ciudadanía*. Algunos antecedentes históricos de la lucha que las mujeres de nuestro país han librado para obtener el reconocimiento a sus derechos políticos y de ciudadanía. Apuntes, *Ciudadanas en Movimiento por la Democracia*, México, 1995.

- Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Informática: *Perfil estadístico de la población mexicana: una aproximación a las inequidades socioeconómicas regionales y de género*, México, 1995.
- *La Mujer y el Movimiento Obrero Mexicano en el Siglo XIX*, Antología de la prensa Obrera.
- *La Mujer que trabaja, Liberación, Alineación y Lucha*, Editor Granica, 1ra Edición Octubre de 1972.
- *La Mujer que trabaja, Liberación, Alineación y Lucha*, Editor Granica, 1ra Edición Octubre de 1972.
- Rubio, Ernesto Enrique, *Política Laboral Federal Sobre Equidad en el Trabajo*, Págs. 59, 60, 61 y 65-66.
- Saraví, Gonzalo, *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas*, Fundación Friedrich Ebert (representación en México), Págs de la 107 -108.
- Terrel, K. (1993), "Estructura Ocupacional y Diferencias Salariales entre hombres y Mujeres", en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 112, núm. 1.
- Tuñón, Pablos Julia, *Mujeres en México una Historia Olvidada*, Planeta México D.F., 1987.

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Quinta Edición Actualizada, Págs. 4, y 147 a 148.
- *Ley Federal del Trabajo*, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 12ª. Edición Actualizada, Págs. 85 y 86.
- *Ley de Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*, La Edición estuvo al cuidado de la coordinación de Comunicación Social, Gerencia de Difusión del INFONAVIT. Impresa en 1999, Pág. 29.
- Ley de Igualdad de Oportunidades (Venezuela) Gaceta Oficial No. 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999, IGNACIO ARCAYA.
- Carta de las Naciones Unidas, *Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer*.
- Internet :
  - <http://www.bancocanarias.com>.
  - *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer*. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 Noviembre de 1967, Carta de las Naciones Unidas.