

UNIVERSIDAD DE SONORA

DIVISIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y
AGROPECUARIAS

DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD



DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE LA MUJER EN MÉXICO

DISERTACIÓN



Registro tesis alternativo 75

LAURA EDITH ZAVALZA RIVERA

SANTA ANA, SONORA

FEBRERO DE 2005

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

Derechos y Obligaciones Laborales de la Mujer en México.

DISERTACION

Sometida a la consideración del Departamento
de Contabilidad

de la

División de Ciencias Administrativas, Contables y
Agropecuarias de la Universidad de Sonora

por

Laura Edith Zavalza Rivera

Como requisito parcial para obtener el título

de

Licenciado en Administración

Santa Ana, Sonora

Febrero de 2005

ESTA DISERTACIÓN FUE REALIZADA BAJO LA DIRECCIÓN DEL COMITÉ TUTORIAL, FUE APROBADA Y ACEPTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

COMITÉ TUTORIAL:

DIRECTOR:



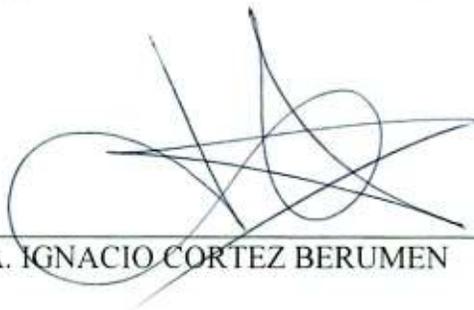
L.A. REINA LILIA SALCIDO OROS

ASESOR:



L.D. JOSÉ MARTÍN RODRÍGUEZ SÁNCHEZ

ASESOR:



L.A. IGNACIO CORTEZ BERUMEN

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de haber realizado mis estudios.

A mis padres y familiares por todo el apoyo que me brindaron.

A todos los maestros de esta Institución, en especial a los del Comité Tutorial que de alguna forma me instruyeron para el logro de mis estudios.

A mis amigos y compañeros de clase que me ayudaron y apoyaron en el transcurso de mi carrera y en la realización de esta disertación.

DEDICATORIA

A mi madre por apoyarme y ayudarme en la realización de todos mis estudios y ofrecerme todo lo que estaba a su alcance para la culminación de mi licenciatura.

A mi padre.

A mis hermanos Susana, Daniel, Claudia y Brian.

A mi hija Karla Fernanda.

A mis tíos

A mis sobrinos

A mis cuñados

A mi comité tutorial

A mi Dios.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCION	1
REVISION DE LITERATURA	3
Situación de la mujer trabajadora en el plano internacional	3
Situación de la mujer trabajadora en México	4
Situación laboral diferente entre hombres y mujeres	4
Segregación ocupacional por sexo	4
Factores de segregación	5
Trabajo de las mujeres	5
Derechos laborales de la mujer	6
Derechos de las madres trabajadoras	7
Derecho a la educación	7
Derecho a la salud	8
Derecho al trabajo	8
La participación de la mujer en el mercado laboral	9
Las mujeres tienen derecho al desarrollo	9
Derecho a la participación política	10
Derecho a un ambiente sano	10
Derecho a usar los medios de comunicación	11
Riesgos del trabajador (a)	11
Obligaciones de las trabajadoras	13

Hostigamiento o acoso sexual	14
Discriminación	14
Discriminación laboral en México	15
Discriminación contra la mujer	16
Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo)	16
Discriminación de la mujer por embarazo	17
Discriminación en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo ..	17
Desigualdad salarial	18
Mujer trabajadora y familia	18
MATERIAL Y MÉTODOS	20
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
APÉNDICE	28

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Conocimiento de los derechos laborales de la mujer.	21
Figura 2. Mujeres que han sufrido discriminación en su trabajo.	22
Figura 3. Algunas discriminaciones que ha sufrido la mujer.	22
Figura 4. Desigualdad salarial entre hombres y mujeres, al ocupar el mismo puesto de trabajo	23
Figura 5. Mujeres que son apoyadas por su familia al decidir trabajar	23

RESUMEN

Uno de los puntos más esenciales es conocer, comprender y estudiar más a fondo los derechos y obligaciones laborales que tiene la mujer en México, y llevarlos a la práctica para tomar libremente decisiones en el trabajo, el cual es el objetivo principal de esta disertación. Dentro del ámbito de los problemas laborales, hasta hace poco que se ha hecho hincapié en el problema de las condiciones generales de trabajo de la población femenina. También es muy importante que la mujer esté informada de que cuentan con los derechos concernientes a la maternidad y al cuidado de los hijos y a tener un trabajo y elegirlo libremente.

La investigación se desarrolló en la región de Santa Ana, Sonora, México. Se aplicó una encuesta de seis preguntas breves y sencillas de responder a una población de 50 mujeres trabajadoras de diferentes empresas en la localidad; esta encuesta consistió en preguntas referentes al conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales.

En los resultados que se obtuvieron en la encuesta se observa que hay mujeres que no tienen el conocimiento acerca de sus derechos laborales. Así como mujeres que han sufrido alguna discriminación por examen de gravidez, por la edad, por discapacidad, etc., mujeres que están inconformes porque no se les paga igual al ocupar el mismo puesto de trabajo que el hombre, así como también hay mujeres que son apoyadas por su familia al decidir trabajar. Las recomendaciones que hicieron las mujeres encuestadas fueron las siguientes: que se trate con igualdad, tanto al hombre como a la mujer porque todos nacen con los mismos derechos y son capaces de ejercer cualquier tipo de trabajo; también hay que aprender a trabajar y respetar los derechos de los demás.

Los derechos de la mujer no terminan de manera directa con todos los obstáculos en su contra, a pesar de que se han verificado avances en materia de derechos laborales. Todas las mujeres deben ser valoradas para poder desempeñar un mejor puesto de trabajo sin discriminación alguna.

La mujer actual piensa y actúa muy diferente, ya que desea superarse y tener mayores oportunidades, de tal manera que se le tome en cuenta en la organización y así poder mejorar su nivel de vida.

INTRODUCCIÓN

En la década de los sesenta, la mayor proporción de mujeres activas eran jóvenes y solteras. En el inicio de los noventa, la más alta participación se alcanza en el grupo de edad a la cual la mayoría de las mujeres mexicanas han contraído responsabilidades familiares.

Actualmente la participación de las mujeres en la actividad económica en México es adicional al desempeño de las tareas domésticas. Se ha comprobado en diferentes estudios que los hombres pueden participar esporádicamente, pero no responsabilizarse de este ámbito de las tareas cotidianas en el hogar, por lo que las mujeres siguen enfrentadas a una doble jornada de trabajo.

Dentro del ámbito de los problemas laborales, hasta hace poco tiempo se ha hecho hincapié en el problema de las condiciones generales de trabajo de la población femenina.

Hoy en día existe un sin fin de estudios dirigidos a la solución de este problema, reconociendo su importancia. Antes de proceder al estudio de los derechos y obligaciones laborales que tiene la mujer en México, es importante entender al trabajo como un derecho y un deber social.

También es muy importante que la mujer esté informada de que cuenta con los derechos concernientes a la maternidad y al cuidado de los hijos, aunque en la actualidad se promueve que el ampliamiento de las responsabilidades familiares sea igual para hombres y mujeres. Con base a lo anterior, es importante el derecho a tener un trabajo, a elegirlo libremente, a contar con condiciones equitativas, a recibir un salario digno sin discriminación alguna, aguinaldo anual, capacitación y adiestramiento y a participar cada año de las utilidades de la empresa.

El objetivo del presente trabajo es: conocer, comprender y estudiar más a fondo los derechos y obligaciones laborales que tiene la mujer en México y poder llevarlos a la práctica para tomar libremente decisiones en el trabajo.

REVISIÓN DE LITERATURA

En todas las etapas de la historia de la humanidad aparece la mujer en su condición de trabajadora. A través de los siglos, ha ejercido toda clase de menesteres. Ha trabajado la tierra, cuidado al ganado, sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y después obrera. La mujer ha sabido, incluso, hacer la guerra cuando así se le ha requerido, y ha llegado también a ser profesional. En México, prácticamente se ha logrado la equiparación jurídica entre los sexos, por lo que desde el punto de vista legal existe una relación relativamente satisfactoria para la mujer en los aspectos fundamentales. En particular, en materia de cuestiones laborales, la legislación mexicana correspondiente cubre los dos aspectos básicos de la mujer trabajadora: por una parte, principios igualitarios con el varón y por la otra, principios diferenciales que, en atención de su papel esencial en la procreación y a otras características propias de su sexo, la protejan y auxilien en su doble papel de madre y agente en la actividad económica (Lacavex, 2003).

Situación de la mujer trabajadora en el plano internacional.

La participación de la mujer en el campo laboral es creciente. Esto no solo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que se han dado en la economía mundial, sino que el nivel educativo de las mujeres ha ido creciendo, así como la necesidad de ampliar el ingreso familiar, dadas las circunstancias del menor poder adquisitivo del salario que cada día se ve más deteriorado en nuestros países. Las mujeres siguen sufriendo grandes obstáculos para insertarse en el mercado laboral, como son las escasas oportunidades para mujeres con hijos, la incompatibilidad de horarios entre la madre y la trabajadora; además de que el período de embarazo también constituye un problema para las empresas (Arias y Heredia, 1999).

Situación de la mujer trabajadora en México.

Para la mujer, la satisfacción de vivienda, educación y trabajo no significa que esté libre de la violencia doméstica, acoso sexual y jornadas laborales de veinte horas. La ausencia de guerra no conlleva la paz a su hogar. La ausencia de un régimen autoritario y dictatorial en el país no significa libertad personal para la mujer que puede pasarse toda una vida “bajo la bota” de su padre, esposo o hijo aún en un régimen democrático (Maier, 1997).

Es evidente que aún cuando la mujer ha logrado abrir y mantener espacios de participación en todas las áreas de la vida social, esto no ha sido a un bajo costo. Todavía subsisten diversas formas de discriminación, maltrato, violencia y abuso que merecen toda la atención de la sociedad y acciones coordinadas de la autoridad en sus tres niveles para combatir de frente estos obstáculos que inhiben el desarrollo pleno de la mujer. Debido a las condiciones socioeconómicas actuales, la mujer debe cumplir con la triple función de esposa, madre y trabajadora, enfrentándose a escenarios de falta de oportunidades de empleo y educativas; a diversas formas de violencia intrafamiliar y abuso sexual, a la discriminación en el empleo por cuestiones de embarazo y el maltrato físico (Aguirre citado por la UNT, 2004).

Situación laboral diferente entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, hay más probabilidades de ocupar puestos claves, mejor remunerados y prácticas de contratación favorable a hombres, mientras que en las mujeres, existen puestos periféricos, obstáculos para obtener ascensos, trabajos parciales, domiciliarios, inseguros y menos prestigiosos (Reyes citado por CNDH, 2004).

Segregación ocupacional por sexo. Es una prueba de desigualdad: mujeres, cargos diferentes dentro del mismo grupo profesional, las mujeres prevalecen en la industria de la confección y trabajos domésticos, conforman la mayor parte de la plantilla de obreros. Mientras que en los

hombres: en el sector no agrícola, hay siete veces más ocupaciones de predominio masculino que femenino y predominan en la supervisión (Reyes citado por CNDH, 2004).

Barojas (2004) comenta que la segregación ocupacional, mujer y perspectivas en el mercado laboral hacia el nuevo milenio, advierte que hoy en día las mujeres constituyen más del 40% de la fuerza laboral mundial y, por lo general, no abandonan el mercado de trabajo una vez que se casan.

La segregación ocupacional basada en el sexo de los individuos ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres al limitar sus oportunidades ocupacionales, sus ingresos y la valoración de su trabajo.

Factores de segregación. Existen pautas sociales, culturales e ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres, la vida familiar y laboral, la educación y formación profesional, los regímenes fiscales, de seguridad social, las políticas e instituciones de bienestar social y la estructura del mercado de trabajo, incluida la dimensión de la economía informal (Reyes citado por CNDH, 2004).

Trabajo de las mujeres.

Las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos y obligaciones laborales, salvo los que aquí dirigimos, que tienen por objeto proteger la maternidad.

Cuando se ponga en peligro la salud de la Mamà o del bebe, ya sea durante el embarazo o la lactancia, estará prohibido el trabajo insalubre o peligroso, el trabajo nocturno industrial o comercial después de las veintidós horas y las horas extras de trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2002).

Derechos laborales de la mujer.

1. 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.
2. Las instituciones del estado y cualquier otro ente dedicado a la investigación y a la producción, están obligados a auspiciar la participación de la mujer en posiciones de nivel profesional, empresarial y docente en el campo de la ciencia y la tecnología, garantizando la igualdad de oportunidades en el empleo, ingresos y ascenso.
3. 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.
4. Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el ejecutivo nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta.
5. Promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo y a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado de trabajo.
6. 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.
7. Las ofertas de empleo originadas en instituciones públicas o privadas no harán discriminación en perjuicio de una persona por sexo o edad y los empleadores no rehusarán aceptarla por esos motivos.

8. Se prohíbe la publicación de anuncios ofreciendo empleo y programas de capacitación vocacional-profesional en términos discriminatorios entre hombres y mujeres, de acuerdo a lo previsto en esta ley (Márquez citado en <http://marval.tripod.com.ve>, 2004).

Derechos de las madres trabajadoras.

Durante el embarazo no realizarán ningún trabajo físico pesado; no deberán estar de pie mucho tiempo ni efectuar trabajos que alteren su sistema nervioso; ya que cualquiera de ellos pondría en peligro la vida o la salud de su bebé. No Trabajarán seis semanas antes y seis después del parto, percibiendo su salario íntegro. Estos tiempos podrán agrandarse a causa del embarazo o del parto, en cuyo caso tendrán derecho a la mitad de su salario hasta por dos meses más, contándose para su antigüedad los períodos antes y después del parto. Cuando estén amamantando a su bebé tendrán dos períodos extras de media hora cada uno en un lugar higiénico para alimentarlo. También tienen derecho a regresar al puesto que tenían, siempre que no haya pasado más de un año desde la fecha del parto (Solana, 1999; Pérez, 1999).

Derecho a la educación. Castellanos (2004) citado por CNDH comenta que la educación es uno de nuestros derechos humanos básicos. Sin embargo, muchas veces apenas se respeta. Especialmente en las zonas rurales de nuestro país, la oferta educativa es insuficiente y la calidad de la educación no siempre es la deseable. Además, conforme aumentan los niveles educativos, la presencia de las mujeres en las aulas es menor. Necesitamos una educación que promueva nuestro desarrollo intelectual y emocional, así como el respeto a los derechos humanos. En el aspecto educativo tienen derecho a: que las mujeres de todas las edades reciban educación que no sea discriminatoria y que promueva los valores de la solidaridad, la equidad y el respeto y a alcanzar niveles educativos cada vez más altos; así como a recibir capacitación que permita ampliar sus posibilidades de desarrollo laboral.

Derecho a la salud. Dumais citado por CNDH (2004) dice que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La autonomía, entendida ésta como libertad de espíritu, de corazón y de conciencia, que las mujeres pueden tener sobre su cuerpo, es múltiple, y comienza con la salud física y mental. La esperanza de vida de la mujer ha aumentado considerablemente en los últimos decenios. En nuestro país muchas mujeres de zonas urbanas y rurales, especialmente de poblaciones marginadas, enfrentan grandes dificultades para recibir atención médica y, cuando se les proporciona, suele ser deficiente. La salud, tanto física como mental, es uno de los derechos más importantes. Para un pleno bienestar físico, emocional, mental y social tienen derecho a contar con servicios de salud accesibles y de buena calidad; que los servicios de salud brinden atención integral que tome en cuenta las diferencias biológicas, médicas, psicológicas, laborales y económicas; que la información sobre los servicios de salud que reciban tome en cuenta nuestra condición de género; que en todas las instancias y programas de gobierno se incorporen estudios e investigaciones relacionados con la salud de las mujeres y contar con una alimentación balanceada que permita nuestro pleno desarrollo.

Victoria citada por CNDH (2004) subraya que además de ser considerado como problema de seguridad nacional e internacional, el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida es un problema de salud pública y sobre todo de derechos humanos; destaca que las actitudes discriminatorias contra las mujeres se presentan en todos los ámbitos, de manera significativa en la vida de quienes cumplen dobles o triples jornadas de trabajo y que están insertas en el mercado laboral, tanto formal como informal.

Derecho al trabajo. Mastretta citado por CNDH (2004) afirma que toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. La discriminación laboral contra las mujeres sigue existiendo.

Pese a que su preparación académica ha alcanzado los niveles más altos en la historia y representamos el 40% de la fuerza de trabajo remunerado en el mundo, conforme se trata de puestos laborales de mayor jerarquía aumenta la ausencia de mujeres. En los centros de trabajo es común que se exija a las aspirantes un certificado de no gravidez para ocupar una plaza laboral. Para la igualdad en el ámbito laboral tienen derecho a: recibir salario justo e igual al que perciban los hombres por el mismo trabajo; que hombres y mujeres tengan horarios laborales justos que les permitan compartir equitativamente las responsabilidades familiares, trabajar sin que importe si están embarazadas -siempre que la labor no ponga en peligro la vida o la salud de la mujer o del producto-, su estado civil o cualquier otra condición especial que no afecte el desempeño laboral.

La participación de la mujer en el mercado laboral. Los trabajos que realizan las mujeres son en su mayoría precarios, discriminatorios, de tiempo parcial y ciertamente no son registrados adecuadamente. La participación femenina en la industria maquiladora continua atrayendo la atención de numerosos especialistas y en especial, se ha mencionado que este fenómeno es el que mayor importancia tiene para explicar la feminización en la industria.

Las mujeres tienen derecho al desarrollo. Foppa citado por CNDH (2004) comenta que en el mundo hay más de 1,300 millones de personas que enfrentan condiciones de pobreza. En los últimos diez años, el número de mujeres que viven en esta situación aumentó hasta alcanzar el 70% de la cifra antes mencionada, dando lugar a lo que se le conoce como “feminización “de la pobreza. Solo el 1% de la propiedad de la riqueza mundial está en manos de las mujeres. A pesar de que cada día aumenta el número de mujeres que no solo son esposas y madres sino que, además, asumen el papel de jefas y proveedoras del hogar, las oportunidades de desarrollo son inequitativas. Para el desarrollo incluyente tienen derecho a: la distribución equitativa de

los recursos producto del desarrollo económico y social: bienes, patrimonios, ingresos y servicios. Tener, en igualdad de condiciones que los hombres, acceso a los recursos económicos, la propiedad y el control de la tierra y una vida digna con la que se reconozca y valore su contribución al desarrollo económico.

Derecho a la participación política. Lamas citado por CNDH (2004) afirma que para las mujeres elegir, decidir y ejercer su voluntad ha sido un proceso histórico de subversión. La posibilidad de elegir a un gobernante o ser elegida para gobernar son atributos de la ciudadanía que las mujeres han ido ganando a fuerza de combatividad. Con todo, el ámbito de elección de las mujeres es todavía limitado. En nuestro país las mujeres tienen derecho a votar y a ser elegidas para cargos públicos desde 1953. A pesar de ello, y de representar más del 51% del padrón electoral, su participación en la política y en la toma de decisiones en este ámbito es reducida. Para una ciudadanía plena tienen derecho a: participar activamente y de manera equitativa en las instituciones gubernamentales, la administración pública, los órganos legislativos y los tribunales judiciales –en todos los niveles-, tomar decisiones en igualdad de condiciones que los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, y recibir capacitación para fomentar el liderazgo de las mujeres.

Derecho a un ambiente sano. Las mujeres desempeñan un papel muy importante en el manejo y la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Para un ambiente sano tienen derecho a: participar en los planes de ordenamiento ecológico territorial y de manejo de los recursos naturales. Que las políticas de desarrollo sostenible incluyan la perspectiva de género en sus programas. El uso de la tecnología que no implique peligro para la vida y la salud de las mujeres. Educación y capacitación en el manejo adecuado de los recursos naturales y en la conservación del medio ambiente, que consideren los aportes y las

necesidades de la mujer y participar en la toma de decisiones para conseguir un medio ambiente sano (CNDH, 2004).

Derecho a usar los medios de comunicación. Clinton citado por CNDH (2004) comenta que los medios de comunicación masiva influyen en la vida cotidiana de las personas y especialmente en su capacidad para relacionarse social, cultural y políticamente. Numerosos medios de comunicación promueven estilos de vida que proyectan imágenes de la cultura dominante –la gente blanca, poderosa y adinerada-, y niegan o minimizan las aportaciones y la diversidad de papeles que las mujeres cumplen en las sociedades. Deben rechazar e impedir la proyección de imágenes negativas, distorsionadas y ofensivas contra las mujeres en los medios de comunicación (televisión, periódicos, revistas, etcétera). Es necesario aumentar la presencia de las mujeres en la dirección, propiedad y toma de decisiones de los medios masivos de comunicación, para tratar de evitar esas falsas imágenes. Para el uso equitativo de los medios de comunicación tienen derecho a: la información y la libre expresión; a participar plena y equitativamente en los medios de comunicación masiva, incluyendo la gestión y la producción de programas; que no se promueva ningún tipo de violencia contra las mujeres y contar con espacios en los medios de comunicación para difundir información sobre sus necesidades e inquietudes, aspiraciones y propuestas.

Riesgos del trabajador (a).

Son accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de su trabajo. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajos que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según

haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen (Moreno, 1997).

De acuerdo a Solana (1999), los riesgos de trabajo pueden ocasionar:

1. **Incapacidad temporal.** Es la que impide trabajar por un tiempo. En este caso mientras dure la incapacidad el trabajador(a) deberá recibir su salario íntegro.
2. **Incapacidad permanente o parcial.** Produce para siempre una disminución de facultades para trabajar, por ejemplo: pérdida de una mano. En este caso la indemnización será el pago del porcentaje que corresponda aplicado sobre el total de 1905 días de salario, según la tabla de valuación de incapacidad permanente.
3. **Incapacidad permanente o total.** Es la que imposibilita el resto de su vida para realizar cualquier trabajo.
4. **Muerte.** Por último si el riesgo trae como consecuencia la muerte, la indemnización que se pagarán a los beneficiarios será el importe de dos meses de salario por concepto de gastos de funeral, y 730 días de indemnización. Las indemnizaciones provenientes de riesgos de trabajo se pagará directamente al trabajador(a), o bien a sus beneficiarios en caso de muerte.

El patrón no estará obligado en materia de riesgos de trabajo: si el accidente ocurre estando el trabajador(a) borracho o drogado, si el trabajador(a) se provoca la lesión a propósito, si la incapacidad es resultado de un problema o intento de suicidio. Es muy importante considerar que todos los patrones están obligados a asegurar ante el IMSS a sus trabajadores(as) desde el primer día que empiezan a trabajar (Solana, 1999).

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, y enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su

origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador(a) se vea obligado a prestar sus servicios (Patiño, 1999).

Los trabajadores(as) que sufren un riesgo de trabajo tendrán derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, cuando el caso lo requiera, medicamento y material de curación (Cavazos, 1998).

Obligaciones de las trabajadoras.

Avalos *et al.* (2001) comentan que las relaciones de trabajo traen como consecuencia el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocas, tanto para patrones como para trabajadores.

De acuerdo a STPS (2004) las obligaciones que tienen los trabajadores son: cumplir con el horario y las tareas programadas, obedecer las medidas de seguridad e higiene, conservar en buen estado los instrumentos de trabajo, participar en las comisiones mixtas, informar a los superiores jerárquicos en caso de embarazo o de padecer alguna enfermedad contagiosa y evitar el consumo de bebidas alcohólicas o drogas.

Dichas obligaciones y derechos recíprocos se generan desde el momento en que el trabajador presta sus servicios personales subordinados a cambio de una remuneración y el patrón advierte que deben cumplirse ciertas obligaciones para proteger a sus empleados durante la prestación del mismo (Avalos *et al.*, 2001).

Por su parte Bailón (1999) dice que son deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de ampliar con las prestaciones a que se obliga derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Son obligaciones de los trabajadores cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

1. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
2. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.
3. Observar buenas costumbres durante el servicio.
4. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón.
5. Considerar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo.

Hostigamiento o acoso sexual.

El problema social del hostigamiento sexual no es un asunto que aparece con el advenimiento de la era tecnológica o los nuevos cambios económicos, ni el neoliberalismo o el progreso de nuestras sociedades; por siglos se fue asentando la conducta que hoy denominamos acoso u hostigamiento sexual en el empleo. La transformación socio-económica que vienen experimentando nuestros países ha implicado cambios en la naturaleza del trabajo que requiere un análisis profundo del derecho de la mujer como parte esencial de la fuerza trabajadora. Hoy día, la mujer está ocupando posiciones que tradicionalmente eran ocupadas por hombres, particularmente en las áreas particulares y gerenciales, tanto en el sector público como en la empresa privada. Esta situación ubica a la mujer como partícipe directa del desarrollo económico, razón por la cual no debe ser objeto de discriminación (Rojas, 2003).

Discriminación.

La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento).

Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad (Miguel citado por Monografías, 2004).

La mayor parte de los países practican la discriminación contra extranjeros y otras minorías dentro de sus fronteras. Esta discriminación puede ser por razones de religión (como la existente entre protestantes y católicos o entre musulmanes y judíos), por razones de raza o por razones de sexo (como ocurre en muchos países donde las mujeres tienen derechos muy limitados, o la discriminación a homosexuales). La legislación de cada país debería ser el medio para combatir la discriminación. Por lo general se ha observado que la discriminación aumenta de forma considerable en periodos de recesión económica, en donde la población vuelca su insatisfacción sobre otros grupos étnicos o religiosos considerados como presuntos causantes de esta situación. Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos (Miguel citado por Monografías, 2004).

Discriminación laboral en México. La discriminación contra las mujeres, el grupo poblacional más grande en México, no solo implica la violación de uno de los derechos humanos fundamentales: la igualdad, sino también un agravio contra los principios democráticos del país. Junto a la eliminación de las prácticas discriminatorias, el estado mexicano debe atajar la criminalidad contra las mujeres. A pesar del desarrollo de proyectos para fomentar el empleo femenino y la igualdad de género, la problemática de la mujer trabajadora continúa siendo compleja tanto en materia laboral como productiva y psicológica. El llamado “techo de cristal” continúa impidiendo a las mujeres obtener remuneraciones

monetarias iguales a las de sus colegas masculinos o aspirar a los mismos cargos directivos que ellos ostentan (Amedirh, 2004).

Guzmán (2000) afirma que la discriminación en el trabajo debe ser combatida. La infección del VIH/Sida no es un motivo de cese laboral ni causa legal para el despido.

Discriminación contra la mujer. Universalmente son discriminadas las mujeres, ya que están en una de las peores situaciones en que han estado en toda la historia del ser humano. Pero detenernos en las personas de color y en las mujeres nos permitiría seguir llevando a cabo todas las demás discriminaciones que hacemos en las empresas; discriminamos a las personas con discapacidades, lo hacemos porque nos molesta su aspecto fuera de lo común. Discriminamos a quienes no viven en un barrio adecuado, a quienes no son elegantes, a quienes no son de una cierta universidad o colegio, a quienes no pertenecen a un sindicato. Discriminamos a cada uno a su manera y según sus tendencias, criticando siempre a los que discriminan a otros pero de acuerdo con la discriminación que nosotros hacemos. Lo único claro y cierto es que un discriminado es un ser que dejamos en la sociedad sin otra salida que la agresión, sin comunicaciones era más fácil discriminar y explotar, pero hoy, con comunicaciones como las que tenemos, las personas se dan cuenta de que hay otras posibilidades que se les están negando y, por fin, el hecho de que si discriminamos, por ejemplo, a las mujeres, estamos perdiendo la mitad del mercado laboral potencial, lo cual redundaría en perjuicio de las posibles alternativas de empleo y de talento de que la empresa pueda disponer (Maristany, 2000).

Discriminación a las mujeres (sexismo, machismo). El machismo es una discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por los hombres. El hombre que ha sido educado en una cultura machista aprendió desde temprana edad a respetar, admirar o temer a otro varón

tanto física como intelectualmente. Sin embargo su "cultura" le enseñó a ver a la mujer en términos de valores o atributos físicos: instrumento de placer, objeto de exhibición y reproductora de la especie. Su admiración o atracción hacia la mujer se basa, principalmente, en una concepción biológica de la misma. La discriminación sexual es una de las más arraigadas en nuestra sociedad, sin duda por sus precedentes históricos, que se asientan sobre una base difícil de echar abajo. Hay mujeres que en su trabajo no les es permitido alcanzar diversos puestos de alta responsabilidad aunque estén incluso más capacitadas que los otros aspirantes masculinos para ese puesto, y esto es debido a que algunas personas sólo se fijan en la fachada, y no miran lo que realmente se debería mirar, el interior de las personas (Miguel citado por Monografías, 2004).

Discriminación de la mujer por embarazo. Algunos de los aspectos de la discriminación en este sentido son: solicitud de examen de no gravidez para ingresar al empleo, no contratación de mujeres embarazadas, exigencia de pruebas de utilización de anticonceptivos, coerción para ser esterilizadas, firma ilícita de renuncia anticipada por motivo de embarazo, despido por motivos de embarazo, lactancia materna, marginación por licencia de maternidad, no reintegración al trabajo después de licencia por maternidad, no cuenta con espacios higiénicos en el periodo de lactancia (Reyes citado por CNDH, 2004).

Discriminación en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Las mujeres con bajos niveles de educación encuentran mayores escollos para incorporarse. Datos de la encuesta nacional de empleo, demuestran que entre 1995 y 2000 los grupos de la población con nivel medio y superior registró una tasa de 73.7% y 74.3% respectivamente. Las mujeres de mayor edad están más expuestas a perder el trabajo, La condición misma de mujer y sus funciones procreativas (Reyes citado por CNDH, 2004).

Desigualdad salarial.

Restricción o prohibición legal de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con trabajo nocturno. Se tiene la idea de que la contratación de la mujer implica un costo más alto (prestaciones de protección de la maternidad, ausentismo por permisos de cuidados maternos, movilidad más restringida que la de los hombres).

La clasificación salarial de los trabajos calificados y no calificados, ubicando a las mujeres en éste último (Reyes citado por CNDH, 2004).

Mujer trabajadora y familia.

Las familias monoparentales dirigidos por mujeres ha aumentado. Más de la mitad de los hogares mexicanos (11.6 millones) recibe contribuciones de uno o más de sus integrantes del sexo femenino. En casi la mitad de ellos (5.6 millones) la mujer es la contribuyente principal, o la única, de los ingresos hogareños (Reyes citado por CNDH, 2004.).

A pesar de la redistribución de la responsabilidad financiera dentro de la familia, la carga de las tareas domésticas, el cuidado de enfermos, menores y adultos mayores continúa reposando sobre los hombros femeninos, la insuficiencia de estancias infantiles para mujeres trabajadoras (Reyes citado por CNDH, 2004).

Las relaciones entre hombres y mujeres han cambiado de forma radical y seguramente de forma irreversible. La tendencia general en el mundo es hacia la mujer que trabaja y que reclama una justa retribución a su aporte y que desea también una familia. El trabajo de la mujer hoy, es parte constitutiva de su identidad femenina. La verdad es que la mujer se relaciona con el trabajo en forma diversa al hombre y articula la relación trabajo – familia en forma estructuralmente distinta al hombre. En los hombres el proyecto profesional es autónomo y prioritario, mientras que en la mujer se elabora teniendo presentes los

requerimientos profesionales pero integrando las necesidades futuras de maternidad (Santa citado por UAI, 2004.)

MATERIAL Y MÉTODOS

Material disponible.

La presente investigación se llevó a cabo mediante la consulta de una extensa bibliografía de estudios relacionados con el tema, revistas y publicaciones actuales interesadas en el tema; el apoyo de un comité asesor de la División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias calificado en la materia, quien guió el curso de la investigación hasta su culminación; asimismo, se obtuvo información adicional en Internet.

Se apoyó también en una encuesta realizada en varias organizaciones de la región, la cual dio resultados de gran importancia para el desarrollo de este trabajo, recibiendo sugerencias y experiencias de las mismas mujeres.

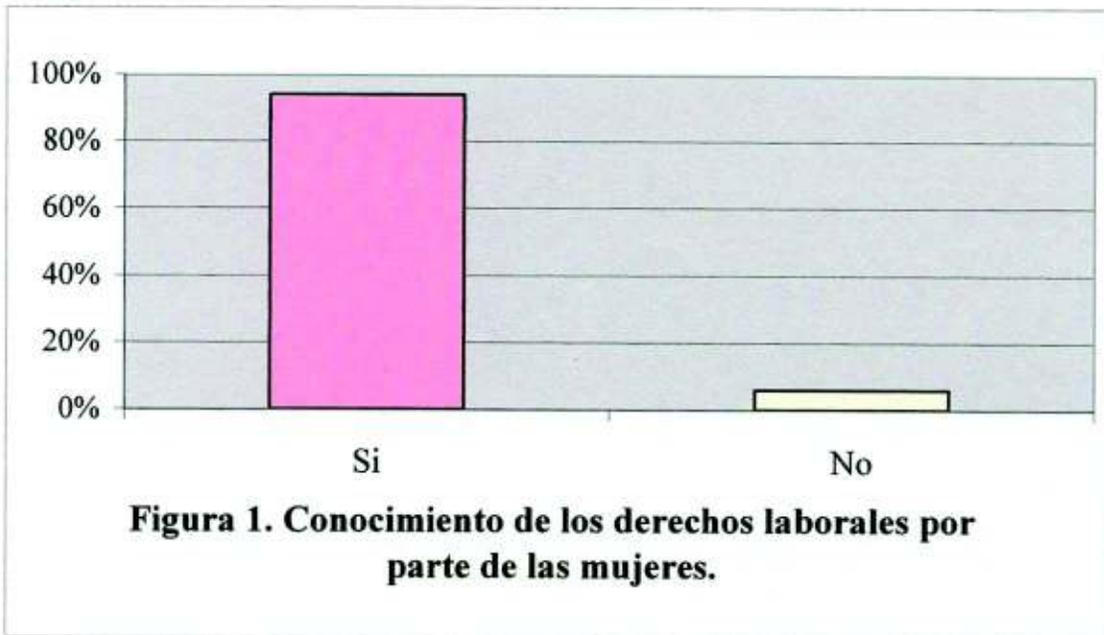
Metodología.

La investigación se desarrolló en la región de Santa Ana, Sonora, México, con la idea de hacer un diagnóstico y poder saber el grado de conocimientos que tienen las mismas mujeres sobre los derechos y obligaciones laborales. Todo esto después de haber concretado con la información teórica para poder comprobarla y llegar a conclusiones reales.

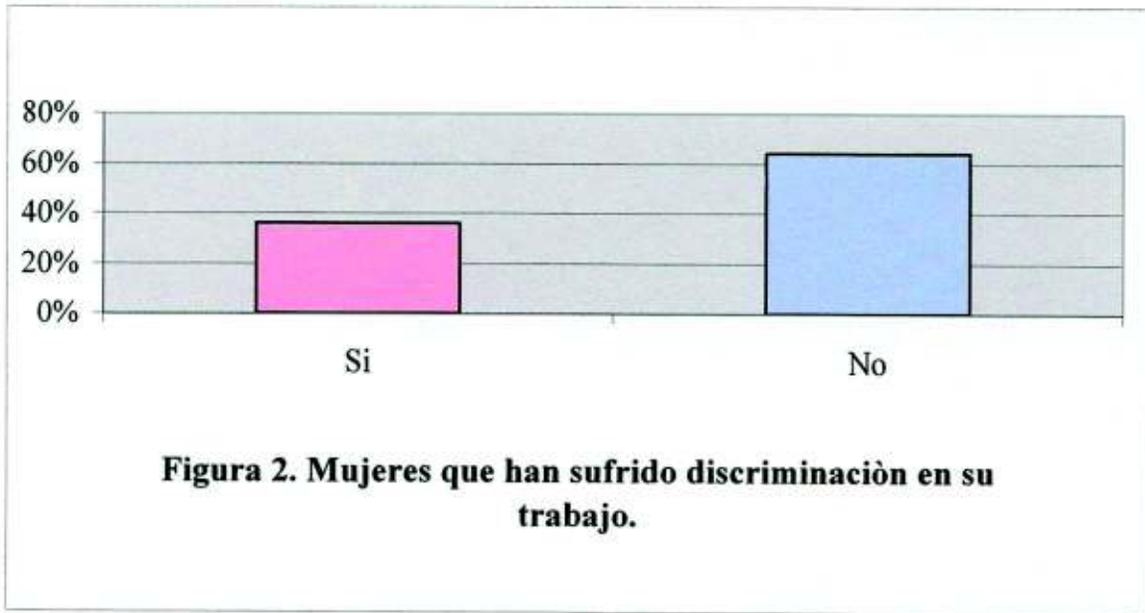
Se aplicó una encuesta a una población de 50 mujeres trabajadoras de diferentes empresas en la localidad; esta encuesta consistió en preguntas referentes al conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

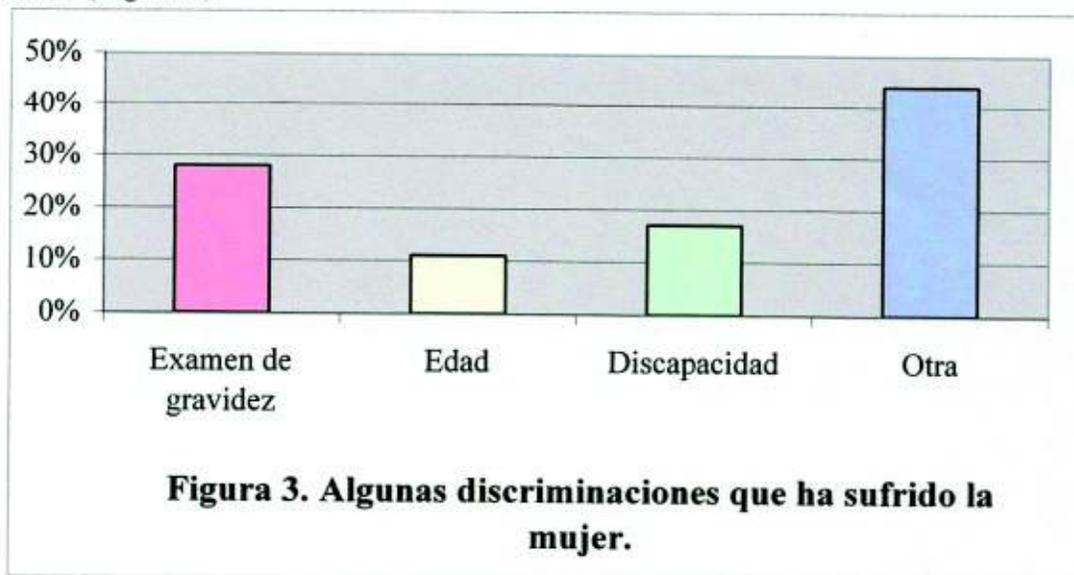
Tomando como base los resultados obtenidos en la encuesta se observa el porcentaje de mujeres inconformes con la discriminación que existe en nuestro país. En la primera pregunta de esta encuesta se les preguntó que si conocían sus derechos laborales, se obtuvo el 94% como respuesta positiva y el 6% respondió que no (Figura 1).



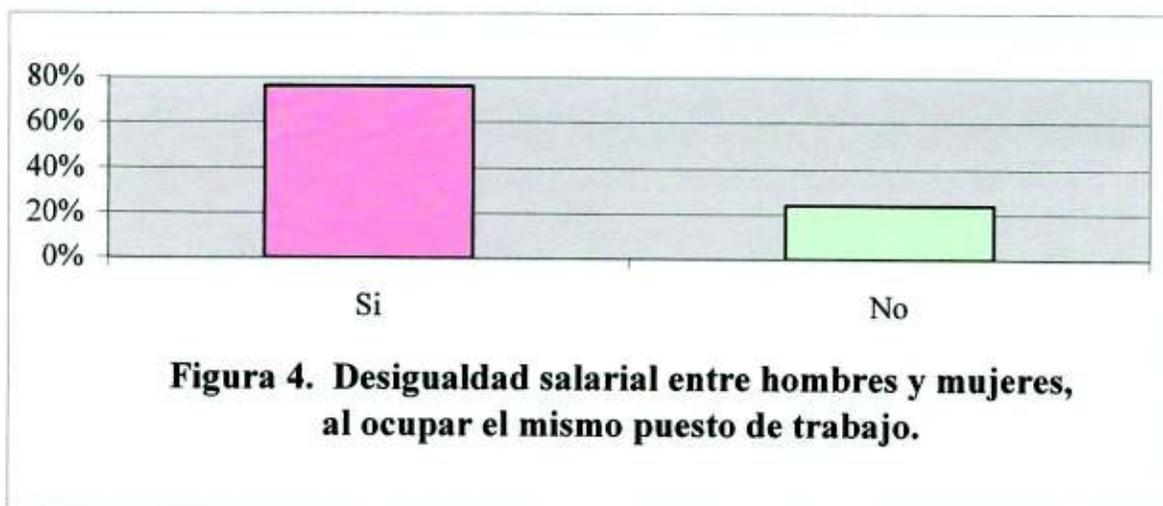
En la segunda pregunta que se les hizo a las mujeres fue de que si han sufrido alguna discriminación en su trabajo por parte del patrón o supervisor de la misma organización solo un 36% respondió que si y el 64% dijo que no (Figura 2).



Según las respuestas de las mujeres que contestaron afirmativamente en la pregunta anterior, se les pidió que respondieran el tipo de discriminación que sufrieron en su trabajo según sus experiencias laborales, el 28% respondió que fue discriminada por examen de gravidez, mientras que el 11% por edad, el 17% por discapacidad y un 44% por otras razones personales (Figura 3).



En la siguiente pregunta se les pidió la opinión de que si ellas sienten que se le paga menos a las mujeres que a los hombres al ocupar el mismo puesto de trabajo; un 76% respondió que si y el 24% respondió que no (Figura 4).



En la siguiente pregunta se les pidió la opinión de que si son apoyadas por su familia al decidir trabajar; un 94% de las mujeres respondió afirmativamente y el 6% respondió negativamente (Figura 5).



Las recomendaciones que hicieron las mujeres encuestadas para mejorar su situación laboral fueron las siguientes: mejores sueldos para obtener un mayor rendimiento en el trabajo, que se les den más oportunidades para poder salir adelante, que se trate con igualdad, tanto al hombre como a la mujer porque todos nacen con los mismos derechos, y son capaces de ejercer cualquier tipo de trabajo, también hay que aprender a trabajar y respetar los derechos de los demás, y sobre todo que valoren un poco más a las mujeres y reconozcan su labor en el trabajo, y hay que tener confianza en sí mismo.

CONCLUSIONES

Todas las mujeres deben ser valoradas para poder desempeñar un mejor puesto de trabajo sin discriminación alguna.

La mujer como cimiento de la familia, que a su vez conforma la estructura primaria de nuestra sociedad, debe ser tratada con más justicia, dignidad y respeto, dejando de lado prejuicios que la han denigrado por tanto tiempo.

Los derechos de la mujer no terminan de manera directa con todos los obstáculos en su contra, a pesar de que se han verificado avances en materia de derechos laborales, no han sido suficientes y aún falta mucho por resolver en diferentes aspectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, 2004. <http://www.unt.org.mx/genero/foromc.htm>
- Arias, G. y V. Heredia. 1999. Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño. Ed. Trillas. México. pp. 714-725.
- Avalos, P. C., A. G. Lujan, Y. G. Sánchez y M. A. Lacavex. 2001. Prohibiciones y Obligaciones de Trabajadores y Patrones. Análisis Comparativo y Sanciones. Revista Laboral. Ed. Gasca Sicco. México. pp. 7-15.
- Bailón, V. R. 1999. Legislación Laboral. Ed. Limusa. México. pp. 59, 175.
- Cavazos, F. B. 1998. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México. p. 305.
- Guzmán, A. A. 2000. Detección del VIH/Sida para Contratación o Despido. Revista Laboral. Ed. SICCO. México. pp. 5-7.
- Lacavex, B. M. A. 2003. Certificado de No Gravidéz: ¿Violenta Derechos Humanos de la Mujer? Revista Laboral. Ed. Gasca Sicco. México. pp. 29-33
- Ley Federal del Trabajo, 2002. Ediciones Delma. México. p.16
- Maier, E. 1997. Género y Violencia. Ed. Inés Martínez de Castro N. México. p. 105.
- Maristany, J. 2000. Administración de Recursos Humanos. Ed. Prentice Hall. Buenos Aires. p. 129,130.
- Márquez, V. A. <http://marval.tripod.com.ve>
- Moreno, P. J. 1997. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Trillas. México. pp.168, 222.
- Patiño, C.E. J. 1999. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. p. 89.
- Pérez, H. S. E. 1999. Derechos de la Madre Trabajadora. Revista Laboral. Ed. Sicco. México. p. 16-17
- Rojas, L. O. y A. G. Ruiz. 2003. Hostigamiento o Acoso Sexual: Mal Social que Afecta la Estabilidad en el Empleo. Revista Laboral. Ed. Gasca Sicco. México. pp. 10-18.
- Solana, R. M. 1999. Manual de Mis Prestaciones y Derechos Laborales. Ed. Ecafsa. México. p. 99.
- <http://www.Amedirh.com.mx/apartados/articulos/art210704/discriminacion.htm>.

<http://www.cndh.org.mx>

<http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml>

<http://www.STPS.gob.mx>

http://www.uai.cl/p4_home/site/pags/20030630101039.html

APÉNDICE

ENCUESTA

La presente encuesta es para obtener datos referentes sobre los derechos de la mujer en la presente disertación.

1. ¿Conoce sus derechos laborales?

A) Si _____

B) No _____

2. ¿Ha sufrido discriminación en su trabajo?

A) Si _____

B) No _____

3. Si contestó afirmativamente la pregunta anterior ¿Qué tipo de discriminación?

A) Examen de gravidez _____ B) Discapacidad _____

C) Edad _____ D) Otra _____

4. ¿Al ocupar el mismo puesto, siente que se le paga menos que a los hombres?

A) Si _____

B) No _____

5. ¿Es apoyada por su familia al decidir trabajar?

A) Si _____

B) No _____

6. ¿Qué recomendaría usted para mejorar su situación laboral?
