

Género y reforma laboral

Beatriz E. Valles Salas*

Las recientes iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución general de la república, presentadas por los partidos PAN, PRD y PT, proponen, en el primero de los ordenamientos, reformas integrales y con perspectiva de género, incorporando los principios de la OIT sobre “trabajo decente”, mientras que las segundas van en el sentido, entre otras, de considerar el trabajo como un derecho humano.

El presente ensayo presenta una propuesta nada tradicional, de incorporar acciones positivas y cláusulas de transversalidad de género en beneficio de los trabajadores y trabajadoras mexicanos, por medio de la negociación colectiva en los productos derivados de ella, reconociendo, de esta forma el poder creador de derecho que tienen los interlocutores sociales en los procesos de negociación.

Recent efforts to reform the Federal Labor Law and the General Constitution of the Republic, presented by the parties PAN, PRD and PT, aim, in the first of the ordainments, integral reforms with gender perspective, incorporating the principles of ILO about “decent work”, while others are in the sense, among others, of considering work as a human right.

This paper presents a not traditional proposal to include positive actions and clauses of gender transversality for the benefit of Mexican male and female workers, through collective negotiation in products derived from it, thus recognizing the creative power of the right that the social interlocutors have in the negotiation processes.

SUMARIO: Introducción / I. Acciones positivas y *mainstreaming* o transversalidad de género / II. Objetivo del trabajo / III. Propuestas de reformas legales / IV. Los contratos colectivos y el género / V. Resultado de la muestra / VI. Conclusiones / Bibliografía

* Profesora de la Universidad Juárez del Estado de Durango.

Introducción

La fuerza de trabajo a nivel mundial está compuesta en 40% por mujeres, quienes comparten las características de ser un grupo socialmente discriminado y sobre el cual pesa, mayormente, las responsabilidades familiares del cuidado del hogar, los hijos y los familiares ancianos y enfermos.

La consecuencia de conceptuar el trabajo femenino como de calidad inferior se manifiesta en una tasa de actividad más baja, un desempleo más alto, un elevado porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial y de forma eventual, en puestos bajos o subalternos de las escalas laborales, y una segregación sexual que se demuestra a través de trabajos feminizados, con salarios inferiores, en condiciones de precariedad, excluidas casi invariablemente de los puestos de poder y de las perspectivas de ascenso.

Muchas veces estas situaciones de desigualdad se justificaron porque se decía que la mujer estaba menos capacitada para el desempeño de los trabajos a consecuencia de no haber tenido la oportunidad de acceso a la educación; sin embargo, en la actualidad esta explicación ya no es aceptable, cuando nos encontramos en igualdad de circunstancias de capacitación que los hombres y, sin embargo, los efectos de la discriminación laboral se siguen observando.

De acuerdo a cifras proporcionadas por el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al segundo trimestre del 2010, en México el 37% ocupados remunerados a nivel nacional son mujeres. El sector Educación y Salud ocupa al mayor número de mujeres trabajadoras con 64%, seguido del sector Turismo con 57% y de Servicios Personales con 54%, mientras en los sectores Transportes, Agropecuario y Construcción, su participación es muy escasa, con apenas 12%, 6.5% y 3.1%, respectivamente.¹

I. Acciones positivas y *mainstreaming* o transversalidad de género

Para tratar de conseguir la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, a nivel mundial se han ideado diversas estrategias, las cuales se implementan a través de las políticas públicas, entre las que destacan las acciones positivas y la transversalidad de género.

Las primeras son medidas generales, específicas y apropiadas para eliminar las desigualdades de hecho y promover la participación de la mujer, en las esferas de las cuales han sido excluidas. Se definen como: “(...) acciones (...)tendientes a compensar

¹ http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola_la_ocupacion_por_sectores_economicos?page=5
Fecha desconocida. México. [Web en línea]. [con acceso el 20 de noviembre de 2010].

la discriminación social de la mujer (...)”², o como “(...) medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.”³

Su objeto es “(...) eliminar la discriminación social del colectivo femenino, caracterizada, no por actos o medidas concretas, sino por actitudes o comportamientos personales y por estructuras sociales que mantienen viejos roles sociales sobre la mujer, de actitudes involuntarias o adquiridas en la conciencia social, que provienen de las instituciones como la educación, y la familia”(…), y concretamente en relación a la igualdad de oportunidades laborales, “(...) para estimular o fomentar la participación de la mujer en el trabajo de forma plena, eliminando la segregación vertical y horizontal procedente de la infravaloración del trabajo femenino, haciendo uso de todos los recursos humanos (...)”⁴.

La mayoría de las políticas públicas en los países democráticos las contemplan como una forma de evitar que se sigan produciendo conductas antidiscriminatorias muy arraigadas, como una forma de compensar a las mujeres por actos discriminatorios del pasado que proyectan sus efectos en el presente, y como una forma de valoración de la diferencia del trabajo femenino.

Sin embargo, la evaluación en relación a los resultados en la aplicación de estas acciones para tratar de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, anterior a la realización en Beijing de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, en 1995, demostró que habían sido insuficientes porque se habían centrado exclusivamente en las mujeres.

Por ello, en la Plataforma para la Acción contra la Discriminación de las Mujeres elaborada en dicha Conferencia, se enumeró entre los mecanismos institucionales para lograr la igualdad en todos los aspectos a “(...) *la integración de la perspectiva de género* (...)” como una nueva manera para lograr la igualdad. Se le denomina también *mainstreaming o transversalidad de género*, siendo una forma de abordar la igualdad de oportunidades, ya no de manera exclusiva para las mujeres, sino para hombres y mujeres.

Mainstreaming o transversalidad de género, siendo una forma de abordar la igualdad de oportunidades, ya no de manera exclusiva para las mujeres, sino para hombres y mujeres.

² Preámbulo introductorio de la *Recomendación 84/635/CEE* del 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.

³ Comisión Europea. *100 palabras para la igualdad, glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Luxemburgo, Comisión Europea-Dirección General de Empleo-Asuntos Sociales y Educación-Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (OPOCE), 2002, p. 11.

⁴ Artículo 1, fracciones a) y b) de la *Recomendación...*, *op. cit.*

Es una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de *las mujeres y de los hombres* constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.⁵

II. Objetivo del trabajo

El objetivo de este trabajo es el comentar cómo se están tratando de introducir tanto las acciones positivas como la transversalidad de género, para lograr la igualdad de oportunidades laborales en favor de los trabajadores y trabajadoras mexicanos donde existen dos vías: las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), planteadas recientemente; y el análisis de documentos derivados de la negociación colectiva, que son resultado del poder creador de los operadores sociales.

III. Propuestas de Reformas legales

En México, la esperanza generada en el segundo período de gobierno encabezado por la derecha, de una reforma laboral integral para lograr la igualdad, la no discriminación y la equidad de oportunidades laborales, poco a poco se ha diluido. Fue ésta un reclamo en la campaña presidencial y hubo de parte del candidato, finalmente ganador, el compromiso de realizarla.

Estamos ya en el quinto año de su gobierno y no se avizora ninguna señal factible de que esto pueda suceder.

No obstante, se sigue luchando, y este año, han sido presentadas a discusión en la Cámara de Diputados dos nuevas iniciativas de reforma a la LFT; la primera por parte del Partido Acción Nacional (PAN)⁶ y la segunda del Partido de la Revolución Democrática (PRD).⁷ En ambas se proponen reformas integrales y con perspectiva de género a dicha Ley, incorporando los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente.

Como una cuestión sumamente trascendente, la iniciativa del PRD puntualiza que el trabajo debe considerarse como un derecho humano universal y un deber social in-

⁵ Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer, *Situación del mainstreaming de género en las políticas de igualdad. Resultados de Beijing, +10 y de los Objetivos del Milenio*, INSTRAW.

⁶ Cámara de Diputados, *Gaceta Parlamentaria*, H. Congreso de la Unión, año XIII, núm. 2971-VI, México, jueves 18 de marzo de 2010.

⁷ Cámara de Diputados, *Gaceta Parlamentaria*, H. Congreso de la Unión, año XIII, núm. 2992-IV, México, martes 20 de abril de 2010.

alienable, intransferible e irrenunciable, cubriendo con ello el importante vacío legal existente en el ordenamiento laboral al no concederle a esta actividad dicho carácter.

Por otro lado, tratando de coincidir con las reformas realizadas al texto constitucional mexicano, se contemplan en las iniciativas, aunque sin coincidencia en su enumeración, las probables causas de discriminación laboral incluyendo algunas que el

actual texto de la LFT deja fuera, como son: el género, preferencia sexual, discapacidades, opiniones, estado civil, condición física y condición de salud. Adicionalmente en la iniciativa del PRD se definen los conceptos de discriminación directa e indirecta.



La iniciativa del PRD puntualiza que el trabajo debe considerarse como un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable.

Es significativo que en los textos se establecen como causales de rescisión de las relaciones laborales y como conductas prohibidas para los patrones, la violencia laboral, el acoso, el abuso, el hostigamiento sexual, y el hostigamiento moral, siendo, sin embargo, necesario que se especifique debidamente las conductas que constituyen cada uno de estos actos para evitar confusiones.

En las iniciativas analizadas se establecen disposiciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y la familiar; como por ejemplo, en el documento del PRD se propone establecer criterios prioritarios para que las vacaciones de madres solas, jefas de hogar o padres con responsabilidades familiares no compartidas con la madre, coincidan con las escolares de sus hijas e hijos si así lo eligen las trabajadoras y los trabajadores.

Es importante la propuesta del aumento a 16 semanas de tiempo para las licencias pre y postparto, así como establecer un permiso de paternidad, que puede llegar a ser hasta de un año. Igualmente, la reserva del puesto de trabajo de la madre trabajadora que desee hacer uso de una licencia para atender al hijo hasta de un año. Estos últimos beneficios serán disfrutados sin goce de sueldo.

Contemplan un descanso postparto mayor para el caso de partos múltiples y una licencia con goce de salario en los casos de adopción y plantean la conveniencia de acumular los períodos de lactancia para la madre trabajadora.

Sección Artículos de Investigación

Siendo muy común que los trabajadores vivan en uniones libres, las dos contemplan la situación de que se puedan conceder permisos para atender responsabilidades familiares, aún en la situación de que se viva de esa forma, y que se contemplen como beneficiario de las prestaciones laborales a cualquier persona que viva con el trabajador y no solamente a las esposas legítimas.

En relación a las normas específicas que se aplican a las trabajadoras, la iniciativa del PRD propone el cambio de nombre del capitulado “Trabajo de las Mujeres”, por el de “Sobre la Reproducción y las Responsabilidades Familiares”, garantizando estar a salvo sus derechos reproductivos, autorizando cambios de adscripción de trabajo cuando su desempeño exija esfuerzos en mujeres embarazadas, garantizándoles en dicha eventualidad, su salario y condiciones de trabajo.

En ambas iniciativas se contempla la prohibición de la práctica patronal de exigir a las trabajadoras certificados médicos de ingravidez para conseguir o permanecer en el trabajo, coaccionarla directamente para que permanezca o renuncie a él por cambio de estado civil, o por tener a su cuidado hijas o hijos menores, dependientes con discapacidad o personas adultas mayores.

Se establece una acción afirmativa en favor de las mujeres para que sean incluidas de forma especial en las capacitaciones, y una cuota de género obligatoria en los trabajos en los que las mujeres estén menos representadas.

En un acto de justicia, las dos iniciativas vuelven sus ojos hacia las trabajadoras y los trabajadores que desempeñen labores domésticas, por lo que el PRD propone cambiar el nombre de este título por el de “Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”, estableciendo, ambas, la reglamentación sobre el salario mínimo, horas de trabajo, días de descanso, vacaciones, seguridad social obligatoria y pago de aguinaldo.

Muy importante es el tema de que los patrones deben garantizar la seguridad e integridad física, moral y psicosexual de las personas que trabajen en el servicio del hogar, durante el tiempo que le sea prestado el servicio, debiendo crear un ambiente laboral libre de riesgos de violencia, abuso y hostigamiento sexual.

En lo referente al tema de los contratos colectivos, se fija en ambas iniciativas la obligación de darlos a conocer a los trabajadores junto con el tabulador salarial y el reglamento interior de trabajo, y fijarlos en lugares visibles de la empresa, para que sus disposiciones sean conocidas por toda la planta laboral.

En cuanto a la salud laboral se propone que se incluyan en el catálogo actual enfermedades laborales como los trastornos psicosomáticos, psíquicos y de fatiga, así como nuevas formas de cánceres y el estrés. El PAN propone que la clasificación de los riesgos de trabajo sea una función especial del la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y que las indemnizaciones por riesgos de trabajo no prescriban.

Coincidentemente, las iniciativas contemplan que sean aumentadas de forma sustancial las multas que a lo largo del texto de la Ley se establecen, como una cuestión que garantice el cumplimiento de la reglamentación laboral. Por otro lado, y complementando lo anterior, en el mes de junio de 2010 el partido del trabajo

(PT) presentó en la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma que modifica y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,⁸ la cual contiene, entre otras propuestas:

- Reconocer que las normas contenidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos tienen la misma jerarquía que nuestra Constitución, situación que ha sido largamente debatida hasta la fecha.
- La obligatoriedad con respecto a que si un derecho reconocido en un tratado internacional otorga una protección más amplia a la persona que cualquier ordenamiento local o federal, incluso la propia Constitución, se deberá aplicar lo establecido en el instrumento internacional.
- El deber constitucional fincado a los poderes legislativos de armonizar los contenidos de los instrumentos internacionales con el derecho interno, es decir, con la Constitución general de la república, las constituciones locales y las leyes federales y locales.
- El reconocimiento constitucional de los derechos sociales y políticos, como derechos humanos, lo que reivindicará al trabajo su papel esencial de dignificación de la persona, sustento de las familias, y promotor del desarrollo.
- La ampliación de la competencia de la comisión nacional de derechos humanos para conocer sobre violaciones a los derechos laborales, propuesta que necesariamente hará que se llegue a una reforma de la reglamentación de las comisiones estatales de derechos humanos.

De aprobarse estas iniciativas, se cumplirá en forma sustancial con los compromisos contraídos en materia de igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales que México tiene suscritos a nivel internacional, y cuyo incumplimiento ha generado, a la fecha, diversos señalamientos.⁹

IV. Los contratos colectivos y el género

Las reformas legales, los planes programas, y las políticas públicas son solo algunas formas de luchar por la reivindicación del papel de la mujer en el mundo del trabajo. Aunque coincidentes, cada una de ellas poseen características independientes, ya que no es viable una forma común de actuación en Estados que cuentan con personas, instituciones y tradiciones jurídicas diferentes.

⁸ Cámara de Diputados, *Gaceta Parlamentaria*, H. Congreso de la Unión, año XIII, núm. 3025, México, lunes 7 de junio 2010.

⁹ V. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *CEDAW/C/MEX/CO. 6. Observaciones Finales*, México, CEDM, 2006; Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, *Consideration of Reports of States Parties, México, Fifth Periodic Report, Advanced Unedited Version, Exceptional Session*, 5-23, CEDAW, agosto de 2002.

Un instrumento importante en esta reivindicación es la negociación colectiva, la cual materializa el objetivo de alcanzar la igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales por medio de los productos derivados de ella, en especial el contrato colectivo de trabajo, mismo que al concederle carácter de fuente de derecho, puede introducir en su contenido acciones positivas y cláusulas con perspectiva de género en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras.

Las acciones positivas se definen como: “(...) acciones (...) tendientes a compensar la discriminación social de la mujer (...)”¹⁰ o “(...) medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (...)”¹¹

Para que las acciones positivas sean válidas deben reunir determinados requisitos, como su carácter temporal, pues, al desaparecer la causa que les dio origen, dejan de ser efectivas. Son obligatorias una vez consensuadas para asegurar con ello su cumplimiento y garantizar que, por su medio, se corrijan las situaciones de desigualdad que tratan de combatir, ya que de otra forma, serían solo una declaración de buenas intenciones. Deben ser proporcionales y adecuadas para conseguir la igualdad, y no deben aplicarse otras medidas que traten de cumplir con los mismos objetivos que las acciones positivas se proponen.

Con la aplicación de la perspectiva de género se trata no sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos o roles de los que históricamente se han visto excluidas.

En relación a las cláusulas con perspectiva de género diremos que en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres se llegó a la conclusión de que los instrumentos adoptados hasta el momento para lograr la igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, habían sido insuficientes.

Por ello se pidió a los Estados integrar la perspectiva de género (*mainstreaming* o *visión de género*) en el proceso de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todas las esferas de la vida, tanto en lo público como en lo privado, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no siguiera reproduciéndose ni perpetuándose más.

Con la aplicación de la perspectiva de género se trata no sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos o roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se construya un nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres que les permita vivir con mayor y mejor calidad de vida por la condición

¹⁰ Preámbulo introductorio de la Recomendación 84/635/CEE del 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.

¹¹ Comisión Europea, *100 palabras...*, op. cit., p. 11.

de dignidad humana que comparten, a través de la redistribución social equitativa, compartiendo los espacios públicos y privados, las decisiones, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas y económicas, así como los recursos, incluido el tiempo.

Es muy importante puntualizar que no se trata de sustituir las políticas específicas de igualdad que hasta la fecha se han aplicado, sino de complementar su acción para avanzar en un mayor alcance social. Por ello, en la consecución de la igualdad deben converger las acciones positivas de las medidas con enfoque de género.

En la legislación de la Unión Europea la idea de la negociación colectiva como un instrumento del principio de igualdad, se ha desarrollado a través de dos Directivas, la 2002/73/CE, y la 75/117/CE. La primera obliga a los Estados miembros a adoptar medidas necesarias para garantizar que se declare, pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en los convenios colectivos, y en los reglamentos internos de las empresas, considerando a la contratación colectiva como el instrumento de aplicación del principio de igualdad;¹² y la segunda, de forma específica ordena, como una forma de hacerlo, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo, en particular cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de retribuciones, el cual deberá de basarse en criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse en forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.¹³

Se exige, además, que la negociación colectiva, como en todas las políticas comunitarias de igualdad de oportunidades, se realice con un concepto de transversalidad de género, con el fin de establecer un marco de acción en el que todas las actividades comunitarias contribuyan a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

En los Estados miembros de la Unión Europea, la negociación colectiva debe ser considerada como un instrumento para garantizar el respeto de los derechos fundamentales en la empresa,¹⁴ y el medio idóneo por el cual se debe luchar para lograr se elimine la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, siendo por ello responsables de que en los convenios colectivos se observe lo dispuesto por el derecho comunitario.

Un ejemplo de ello es la legislación española, la cual establece que la reglamentación comunitaria en materia laboral puede transponerse en su derecho interno por medio de medidas legislativas, reglamentarias, administrativas o por la negociación colectiva, quedando de ese modo, específicamente incluido el convenio colectivo en

¹² Directiva 2002/73/CE, artículos 3.2 b) y artículo 8 ter 1.

¹³ Directiva 75/117/CE, artículo 4.

¹⁴ Arochena Luosada y Movilla García (coords.), *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*, Granada, Comares, 1998.

Sección Artículos de Investigación

el marco de las fuentes de derecho con eficacia normativa, garantizando, por medio de procedimientos de control, la adecuación de los mismos a la prohibición de discriminación por razón de género, obligándose, así mismo, a adoptar medidas con el fin de que se anulen las cláusulas contrarias al principio de igualdad.

El sometimiento del convenio colectivo a la Constitución, y en concreto, al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación, se encuentra limitado solamente por la libertad que tienen las partes para la selección de los ámbitos de negociación y la determinación del contenido de la misma.

Por nuestra parte, en México, el contrato colectivo no tiene ese carácter formal de fuente de derecho. En la Constitución solamente se reconocen como tales las siguientes:

- Las reformas constitucionales (artículo 135).
- Los tratados internacionales (artículo 89, fracción X y artículo 76, fracción I).
- Las normas con rango y valor de ley como lo son:
 - a) Las leyes federales expedidas por el Congreso (artículos 71 y 72); y
 - b) Las facultades extraordinarias del presidente de la República en los casos de suspensión de garantías (artículo 29).
- La regulación económica del comercio exterior (artículo 131, párrafo II).
- Las medidas de salubridad general (artículo 73, fracción XVI).
- La ley reguladora del régimen y estructura interna del Congreso de la Unión (artículo 70, párrafo II).
- Normas reglamentarias del Poder Ejecutivo (artículo 89, fracción I, artículo 27, párrafo quinto y artículo 92).
- Las normas reglamentarias de los órganos constitucionales como lo son las emanadas de:
 - a) La Suprema Corte de Justicia de la Nación (artículo 94, párrafos quinto y sexto); y
 - b) Instituto Federal Electoral (artículo 41, fracción III).
- Las normas para admisión de nuevos estados en la Federación (artículo 73, fracción III).
- La jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación (artículo 94, párrafo séptimo).
- Los principios generales del derecho (artículo 14, párrafo cuarto).
- Los usos y costumbres de los pueblos indígenas (artículo 4º, párrafo primero).¹⁵

¹⁵ Miguel Carbonell, *Constitución, reforma constitucional y fuentes de derecho en México*, México, UNAM-III, 1998, p. 19.

Por su parte, en la legislación laboral se reconocen como fuentes de derecho a:

- Los principios generales del derecho.
- Los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución.
- La jurisprudencia.
- La costumbre.
- La equidad.

La razón que expone De la Cueva sobre el hecho de que el contrato colectivo no aparezca en la enumeración que de las fuentes hace la LFT en su artículo 17 es porque “(...) su naturaleza y efectos se precisaron en los capítulos respectivos y por ello el Constituyente llegó a la conclusión de que no era necesario hacerlo.”¹⁶

La doctrina jurídica establece que las fuentes *materiales* del derecho son las motivaciones para la creación de la norma (o sea, los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales que determinan la sustancia de las normas jurídicas), y que las fuentes *formales* del derecho, son la forma que se les adjudica a esas motivaciones (o bien, los cauces de expresión o manifestación del derecho). Por tanto, todos los hechos o actos que de acuerdo a las normas sobre la producción jurídica de un ordenamiento determinado convencionalmente crean o pueden crear relaciones jurídicas con efectos *erga omnes*, puede entenderse como fuentes de derecho.¹⁷

Por tanto, debemos concluir que en el derecho del trabajo, se cumple esa función creadora del orden jurídico no sólo por el Poder Legislativo, sino también por otros medios como lo son la negociación colectiva y los productos derivados de ella, en especial los contratos colectivos, por la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos económicos dirigidos a la implantación en las empresas o ramas de la industria de nuevas condiciones de trabajo,¹⁸ y por los acuerdos surgidos de los pactos sociales tanto los celebrados entre el Estado, los patrones y los trabajadores, como entre patrones y trabajadores.

Al contrato colectivo, resultado material de la negociación colectiva, debemos concederle el carácter de fuente, creador de un derecho autónomo por ser producto del reconocimiento de la autonomía de la voluntad de las partes involucradas en la relación de trabajo, y por lo mismo con fuerza vinculante simple o sea con capacidad de generar deberes jurídicos exigibles de acuerdo con el principio general de libertad contractual; autonomía de la voluntad que no tiene más límite que los principios que emanan de la Constitución, de los tratados y de las leyes, fundamentado en un principio de jerarquía normativa.

¹⁶ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 2001, p. 140.

¹⁷ Miguel Carbonell, *op. cit.*, p. 26.

¹⁸ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 140.

Y así, aunque en México no contemos con una reglamentación específica que le otorgue el carácter de fuente, ni que señale una forma de control que pueda corregir esta situación de llegar a presentarse, como se establece en otras legislaciones, los contratos colectivos deben respetar los principios de igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales, expresamente establecidos en los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales; los diversos convenios internacionales, especialmente en este caso, los relativos al trabajo y a los derechos de la mujer, las leyes nacionales, los lineamientos de las políticas públicas, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Se podría pensar que en México no se ha utilizado la negociación colectiva y los productos derivados de ella, en especial el contrato colectivo de trabajo, para introducir acciones positivas ni cláusulas con perspectiva de género.¹⁹ Sin embargo, en un estudio realizado por la autora del presente ensayo, en el cual se analizó el contenido de 94 documentos, entre los que se encontraban condiciones generales de trabajo, contratos ley y contratos colectivos de empresas, se encontró que, aunque de forma incipiente, ya se están negociando cláusulas de este tipo.²⁰

V. Resultado de la muestra

El resultado de la muestra descrita arriba se resume de la siguiente manera:

Requisitos de ingreso. Se encuentran establecidas la prohibición de que por ningún concepto dentro de las evaluaciones se deberán incluir exámenes de embarazo, psicométricos, psicotécnicos, psicológicos, o de VIH; de exigir requisitos relacionados a sexo, edad, estatura, complexión o antigüedad en la institución; conductas e ideología de carácter político, antigüedad, conocimientos o experiencias diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos a los que quedarán incorporados los aspirantes; o criterios de lealtad y referencias personales que estigmaticen y señalen a los aspirantes, con el propósito de evitar su contratación.

En uno existe una cláusula en favor de las mujeres embarazadas que indica que este estado no será impedimento para que las candidatas de la bolsa de trabajo sean contratadas para laborar en la Institución.

¹⁹ V. Emilio Rabasa Gamboa y J. Ramírez Marín, *Problemas actuales del derecho social mexicano*, v. I, México, Porrúa/ITESM, Campus Ciudad de México, 2005; Cooper, Jenny y Flérida Guzmán. “Una primera aproximación al análisis de mujeres trabajo e inserción laboral en México, Estados Unidos y Canadá durante un período de ajuste estructural”, en María Luisa González Marín (coord.). *Globalización en México y desafíos del empleo femenino*, México, UNAM, 2000, p. 230 (Colección Jesús Silva Herzog), quienes afirman que “en México no hay contratos colectivos que contengan cláusulas respecto a la discriminación y otras ‘demandas de mujeres (...)’”.

²⁰ Beatriz Elena Valles Salas, *Propuesta de inclusión de acciones positivas y cláusulas con perspectiva de género en la contratación colectiva en México, a partir de un estudio comparativo*, Tesis doctoral, en prensa, Sevilla, Universidad Pablo de Olavide, España, 2009.

Clasificación profesional. La mayoría de los documentos están en su totalidad redactados en masculino, sólo en 19 de ellos se anotan categorías profesionales redactadas en femenino, y de su análisis podemos concluir que las mujeres trabajadoras siguen mayormente ocupadas en la rama de servicios donde se agrupan las categorías más bajas de la escala salarial, como lo son enfermeras, cocineras, recepcionistas, etcétera.

Valoración de puestos. Con excepción de dos contratos, no se anexa la descripción de las funciones a realizar en los puestos de trabajo, por lo que no fue posible determinar si hay algunos puestos en que, ejecutando las mismas labores, los desempeñados por hombres se encuentran mejor retribuidos que cuando lo son realizados por una mujer, y consecuentemente, distinguir una discriminación en el pago del salario.

Como ejemplo en un contrato colectivo se distingue entre el puesto de sastre frente al cual generalmente está un varón, y el de costurera, que generalmente es desempeñado por una mujer, y cuyas funciones son similares, otorgándole al primero un sueldo diario de \$ 104.33, mientras que al segundo uno de \$ 81.77.

Prestaciones económicas. Veinticinco de los documentos analizados se ajustan exactamente a las prestaciones económicas que marcan las leyes laborales, en tanto que 67 las amplían, otorgando ayuda para transporte, exención de pago de cuotas de inscripción para trabajadores, etcétera. Algunos establecen el pago de una prestación económica en el caso de nacimiento de un hijo o hija, otros establecen que esta prestación se pagará también en el caso de parto prematuro. Ninguno contempla pago en el caso de adopción.

Formación de personal. Dentro de este apartado no se encontró ninguna cláusula que beneficie exclusivamente a las mujeres trabajadoras. Las disposiciones observadas se ciñen solamente a lo que consignan las prescripciones legales relativas a la capacitación y el adiestramiento, siendo que éste es un rubro prioritario para implementar acciones positivas que ayuden a las mujeres a incorporarse en mejores condiciones al desempeño de su trabajo.

Tipo de jornada de trabajo. Se establecen las jornadas enumeradas en la LFT, (diurna, nocturna y mixta) pero no se encontró ninguna cláusula de este tipo que beneficiara especialmente a las mujeres trabajadoras aceptando otro tipo de horario de trabajo, ya sea de turno corrido o continuo.

Salario. Dos de los documentos analizados establecen que el pago de horas extras se hará en un 200% cuando sean realizadas por mujeres. Esto puede ser considerado un beneficio, ya que el realizar trabajo en horas extra conlleva riesgos para su salud, además de que mientras no cambien los actuales esquemas sociales, la casa, los hijos y los mayores, seguirán estando al cuidado de las mujeres, y las labores extraordinarias recortan el tiempo dedicado a ello; pero también puede ser que esta medida fomente la explotación femenina ya que es importante el pago doble de ese tipo en trabajos donde el salario es bajo, y se vea como una forma de incrementarlo, aun con riesgo de situaciones como las que describimos.

Sección Artículos de Investigación

Cambio de adscripción. Siete contratos la establecen con una probabilidad de permuta de puestos por razones de salud del trabajador o sus familiares, o para la solución de problemas educativos de los hijos, siempre que no se afecten derechos de terceros o por causas de salud, sin especificar si éstas sean del trabajador o de sus familiares, o en caso de enfermedad cuando lo requiera el trabajador para su curación o para cuando este en peligro su vida. Sólo uno de los contratos lo establece como una acción positiva en favor de las trabajadoras al darles preferencia en el cambio de adscripción por razones domiciliarias.

Salud laboral. Se establece la obligación de realizar un estudio médico una vez al año, o con diferente periodicidad si las labores lo hacen necesario, pero no se encontró ninguno que otorgue servicios médicos especializados para atención de mujeres trabajadoras, como pudiera ser un examen ginecológico, de mastografía o examen para la detección de osteoporosis. Dentro de la salud laboral se contempló la situación de los descansos para las trabajadoras en horas de trabajo; sólo un contrato aborda el tema al establecer que en los centros de trabajo deberá haber un salón de reposo y distracción para las trabajadoras, y un dormitorio para las que salgan de trabajar después de las 21 horas.

Edad de Jubilación. Tres son los documentos que establecen una edad de menor de jubilación para las trabajadoras que la de los trabajadores, y la mayoría repite la disposición legal de tomar en cuenta los tiempos de descanso pre y post parto para efectos de jubilación.

Maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar. Sesenta y nueve documentos otorgan a las trabajadoras exclusivamente las prestaciones de maternidad otorgadas por Ley, en tanto que 23 las mejoran; ello consiste en canastilla adicional para la esposa del trabajador, ayuda extra para lactancia, ayuda en efectivo para pago de guardería particular, ampliación de beneficiarios del servicio de guardería, pago de bono por asistencia, y ropa de trabajo adecuada para embarazadas.

Salud en el embarazo. Está prohibido el trabajo en labores insalubres o peligrosas para las mujeres embarazadas 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 sólo dos contratos contienen expresamente una cláusula de protección para las mujeres en estado de gestación: una para quienes trabajen con computadoras si las “(...)pantallas de monitores de cómputo afectan al embarazo (...)”, y “(...) si existe factor de riesgo en el embarazo se tomarán las medidas necesarias para la salud de la mujer y del producto (...)”. Se reconoce expresamente la prestación de permiso pagado en caso de que hubiera complicaciones como consecuencia del embarazo o parto, y para efectos de antigüedad y de reparto de utilidades, el tiempo amparado por incapacidades médicas por embarazo, y los descansos pre y post parto serán considerados como tiempo efectivo laborado.

Están prohibidas por la LFT las jornadas extraordinarias para las mujeres embarazadas 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 sólo cuatro de los documentos analizados



Se establece la obligación de realizar un estudio médico una vez al año, o con diferente periodicidad si las labores lo hacen necesario.

contempla la programación, de descansos dentro de la jornada de trabajo para las mujeres embarazadas.

En ninguno se encontró alguna cláusula que conceda un tiempo mayor de los períodos establecidos tanto de pre y postparto como el que se concede por parte de la Seguridad Social, en tanto que en relación al descanso para amamantar al hijo, se ha optado por permitir a las madres que el horario de trabajo durante el período de lactancia se reduzca ya sea una hora antes de la entrada a las labores, o que se autorice la salida una hora antes, o en algunos otros se aumenta el período de lactancia, a partir de la fecha en

que concluya la incapacidad por maternidad, o se contempla aumentar el permiso de lactancia si existe para ello justificación médica.

Tres documentos consideran otorgar un descanso en caso de aborto o fallecimiento del hijo, concediendo la licencia por gravidez aún si fallece el producto, pero ninguno contempla la posibilidad de aumentar el tiempo de descanso posterior al parto en caso de que éste sea múltiple, o porque el hijo nazca con alguna discapacidad, ni tampoco conceder permisos en caso de adopción.

Se contemplan también en los documentos los llamados permisos pagados que incluyen las vacaciones. Dos contratos las hacen coincidir con los descansos de Semana Santa o Navidad, pero en ninguno de los analizados se especifica acerca de que traten de coincidir con los períodos de vacaciones de los hijos. Lo que sí establecen siete contratos, es que al inicio del año se hará una programación de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, quedando abierta la posibilidad de que se hagan coincidir con las vacaciones de los hijos o con alguna otra situación familiar que requiera tiempo libre, como, por ejemplo, la celebración de un matrimonio.

Reducciones de la jornada para atención a hijos y familiares. En un contrato se autoriza para llevar a los hijos a la escuela en invierno y en dos, cuando exista contingencia ecológica ambiental; otro más concede a las madres trabajadoras una hora extra de tolerancia en su hora de entrada en tanto el hijo cumpla tres meses de edad;

Sección Artículos de Investigación

así como el tiempo necesario para llevarlo al examen médico un día al mes hasta que cumpla un año de edad, otro concede sólo tolerancia de 30 minutos al inicio de las labores para llevar al hijo a la escuela o guardería.

Todos los contratos autorizan permisos pagados para el cuidado de hijos. En la mayoría de ellos se especifica que serán concedidos a las madres trabajadoras, otros incluyen a los padres viudos, otros autorizan estos permisos para los padres divorciados o que tengan la custodia legal de sus hijos, y otros ya lo hacen indistintamente para ambos padres.

Sin embargo subsiste la idea de que el cuidado de los hijos es exclusivo de la mujer, ello lo demuestran cláusulas redactada de forma tan incongruente como las siguientes: “El permiso se concederá al padre siempre que la madre no esté disponible,” o “Se concederán (...) al padre que compruebe tener la custodia de los hijos y que no cuente con el auxilio de su cónyuge.”

Se concede, a las madres de los niños con problemas de salud física o mental que requieran educación especial, las facilidades necesarias para cuando su presencia sea indispensable en la institución.

Reserva de puesto de trabajo para cuidado de hijos. La LFT establece como un derecho de las madres trabajadoras una reserva de puesto de trabajo al permitirseles regresar al trabajo que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. Sólo un documento amplía este plazo por dos años. No hay ningún contrato que conceda un permiso exclusivo de esta naturaleza para los padres varones.

Algunos contratos establecen permisos para los trabajadores para el cuidado de familiares minusválidos, la gestión de becas para los hijos que presenten problemas de lento aprendizaje, por causas entre otras, de síndrome de Dawn, lesión cerebral y parálisis cerebral, y en caso de no concederse la beca, el centro de trabajo entregará al trabajador un pago en efectivo como ayuda para pago de una escuela particular.

Acoso sexual. Al incluir en la muestra un apartado relativo al acoso sexual se pretendió encontrar si en los documentos analizados: a) se encuentra tipificado, b) si existe prevención y sanción en caso de que éste se lleve a cabo en la empresa, c) y si se consigna algún procedimiento de protección o garantía específica para contrarrestarlo, resultando que ningún documento tipifica esta conducta. Sólo uno de los contratos aborda esta conducta de forma preventiva al haberse acordado generar, promover e implementar un programa de educación sexual para los trabajadores, orientado a prevenir el acoso y el hostigamiento sexual, fomentar el respeto a la persona en el lugar de trabajo y promover las relaciones afectivas plenas, integrando un grupo bilateral de trabajo con seis personas, tres por cada parte; y solo uno de los documentos analizados habla del acoso sexual a manera de prohibición. La redacción tiene el mérito de incluir dentro de las cláusulas de la negociación colectiva esta figura; sin embargo, restringe la conducta específicamente para cuando ésta sea realizada por los representantes de las empresas y al personal técnico que esté bajo su control, siendo que cualquier trabajador puede llevar a cabo esta conducta, pues

no solamente se da de superior a inferior en jerarquía, sino que puede ser cometido de igual forma entre compañeros de trabajo. Sin embargo, no tipifica la conducta.

En ningún documento se consigna algún procedimiento de protección o garantía específicos para contrarrestar al acoso sexual, como pudiera ser una obligación solidaria de los patrones para responder por las demandas que se lleguen a presentar en razón de cometerse en la empresa este tipo por actos, por lo que es necesario que los representantes sindicales tomen conciencia de ello, ya que este acto es una práctica común en las empresas que afecta en especial a las mujeres trabajadoras pero que cualquier otro trabajador puede ser objeto de él, y se preocupen por incluir este tema dentro de las negociaciones colectivas.

Tutela antidiscriminatoria. Doce documentos de los analizados contienen una cláusula específica que garantiza que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual.

Un contrato establece una cláusula de igualdad que favorece especialmente a los padres trabajadores al establecer que los permisos para cuidados de hijos no serán negados por razón de sexo.

En un documento la empresa se obliga a “(...) conceder un permiso de dos horas cada mes en cada centro de trabajo a las trabajadoras sindicalizadas para que participen en programas de educación sindical sobre la problemática de la mujer trabajadora y que estén vinculados a proyectos académicos que, sobre esta temática existan en la universidad (...)”.

Instrumentos específicos de tutela de la igualdad. Solamente en dos documentos se encontraron establecidos procedimientos como estos. Uno es, la llamada Comisión Mixta Permanente de Admisión, encargada de vigilar que en los procesos de admisión de los trabajadores se cumpla con la cláusula de no discriminación del contrato, y otro, la Comisión Mixta de Tabuladores, encargada de resolver los problemas que se presenten con respecto a la igualdad de labores.

Cláusulas contrarias a la Ley. Coincidiendo con lo expresado por Teresa Pérez del Río, de que los contratos colectivos en lugar de convertirse en instrumentos de tutela antidiscriminatoria, se han constituido, muchas veces, en fuente de discriminación; en los documentos analizados encontramos varias cláusulas de este tipo, por ejemplo: una cláusula contraria a la libertad de asociación que establece que los trabajadores sindicalizados y de confianza están obligados a guardar orden y compostura a las horas de entrada y salida del trabajo, en horas de pago de sus salarios y durante el desempeño de su trabajo, y no formarán corrillos ni dentro del lugar de trabajo ni frente a la entrada del mismo; otra que acepta un período de prueba aunque éstos se encuentran expresamente prohibidos en la legislación laboral.

Ejemplo de cláusula discriminatoria por razón de sexo y edad es la que dice: “Se contratan a maestros bizcocheros [categoría en masculino] de pan blanco y pasteles, que sean recomendados por el sindicato, que no sean mayores de 50 años, y que estén en aptitud para trabajar (...)”.

Sección Artículos de Investigación

De igual forma, dos contratos especifican que no aceptan como trabajadores a quienes tengan enfermedades transmisibles.

El pago del salario por medios electrónicos, si bien es una forma más segura y barata para las empresas, es contraria a la ley que establece que este pago deberá hacerse precisamente en efectivo y en moneda de curso legal.

Por su parte, contraria a la libertad de trabajo es la cláusula del contrato colectivo de un establecimiento que obliga a sus empleados a trabajar 9 horas extras por semana, aun sin que ellos manifiesten su conformidad.

En relación a la discriminación que se hace de los beneficiarios de los trabajadores, diremos que sociedad mexicana, como muchas otras, ha experimentado un cambio muy notorio en la forma de constitución de los grupos familiares. La familia en su concepto tradicional es la formada de padre, madre e hijos. Ahora se contemplan familias monoparentales, tanto de jefatura masculina como femenina, o familias extensas compuestas de padres, madres, ascendientes, hermanos e hijos, o familias donde los padres conviven con hijos de matrimonios anteriores. Recientemente se ha empezado a reconocer las llamadas parejas “de convivencia” concediéndoles cierto tipo de derechos.

Recientemente se ha empezado a reconocer las llamadas parejas “de convivencia” concediéndoles cierto tipo de derechos.

Sin embargo, también son frecuentes las familias que viven en uniones libres. Una de esas formas de unión ocurre entre personas que no tienen ningún vínculo matrimonial anterior, y otra, entre personas que viven juntas sin haber roto previamente el matrimonio civil que antes tuvieron. Los que pertenecen a las primeras uniones son considerados beneficiarios legales, siempre y cuando se tenga

sólo una pareja, ambos permanezcan libres de matrimonio, la unión cuente con una estabilidad de cinco años, o que se hayan procreado hijos, constituyéndose así la figura legal del concubinato. Las otras uniones están fuera de una protección legal.

La mayoría de los documentos analizados establecen que el pago de las prestaciones económicas a que el trabajador tiene derecho se hará a los beneficiarios que la ley designa, en su caso el cónyuge supérstite, los hijos, los ascendientes cuando tengan derecho o a la concubina o concubinario.

Los integrantes de la segunda forma de unión libre no son reconocidos como beneficiarios legales, salvo que estén designados específicamente en algún instrumento válido que les otorgue ese carácter, y dado que en la sociedad mexicana no es una práctica común la redacción de testamentos o disposiciones en la que se designen herederos, muchas veces quienes viven en este tipo de unión no pueden acceder a las prestaciones a que pudieran tener derecho.

Conscientes de lo anterior y para no perjudicar a las familias, se ha variado la redacción de los contratos colectivos y condiciones generales de trabajo. Ahora se expresa que se pagarán las prestaciones a las “(...) personas con quien el trabajador ha hecho vida marital en los últimos años (...)”, y se ha tratado de impulsar la firma de pliegos testamentarios o cédulas en donde se designen a los beneficiarios, con objeto de que la familia no quede desprotegida.

Sin embargo, subsisten aún cláusulas que son fuente de discriminaciones para las mujeres cuando condicionan el pago o el otorgamiento de las prestaciones a la que sea “la esposa legítima” o “con quien esté casado civilmente” o que sea “el primer matrimonio”, o cuando se contraiga “matrimonio civil”, existiendo también discriminación hacia los hijos, pues en algunos se condiciona el pago de la prestación a que sean “legítimos”.

Sería saludable que se pudiera generalizar la redacción del documento que designe a los beneficiarios del trabajador, pues llama la atención que habiendo mujeres en el centro de trabajo se hable de beneficiarios “del trabajador”, o que el permiso se concede “por enfermedad de la esposa”, o por “fallecimiento de la esposa” situación que se observa aun cuando la representante sindical es una mujer.

También, en la ley laboral y de seguridad social existen cláusulas que perjudican a los varones en su calidad de beneficiarios, porque son contrarias a la igualdad. Se trata de disposiciones que condicionan el otorgamiento de prestaciones laborales que la trabajadora puede derivar a sus familiares a que el esposo o concubinario dependa económicamente de ella y que esté imposibilitado en 50% para trabajar. Con base en ello varios contratos colectivos condicionan también el otorgamiento de prestaciones a los mismos requisitos.

Por su parte, el tema de la flexibilidad laboral, que es una de las reformas planteadas en alguno de los anteproyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo, no es una práctica aceptada en el derecho mexicano. El trabajador debe ser ocupado precisamente para el puesto para el que fue contratado, y para ello exige la descripción de las actividades que debe realizar al ocuparlo. Pese a ello se encontraron en tres contratos cláusulas como las siguientes: “(...) las partes convienen en que los cargos de labores de los trabajadores son flexibles (...)”, describiendo los puestos de trabajo de la siguiente manera: auxiliar de administración y labores varias; secretaria y labores varias, secretaria operadora de micro y labores varias, tablero y labores varias, empleado de ropa y labores varias, empleado de regalos y labores varias.

Otro contrato establece: “(...) los trabajadores serán contratados como empleados generales, pero recibirán la capacitación específica de las distintas actividades que se puedan desarrollar en el centro de trabajo, las cuales, en forma enunciativa, y no limitativa, pueden ser las siguientes: Operador, Proyeccionista, Empleado de Ventas (taquilla), dulcería, cafetería, etcétera) y Empleados de Servicio o de Piso, actividades para las cuales serán capacitados o entrenados por la persona o personas que para tal efecto designe la empresa, con la finalidad de formar trabajadores de multi-actividades o polivalentes, capaces de desarrollar todas y cada uno de las acti-

vidades y labores que sean necesarias dentro del centro de trabajo. En consecuencia, todos los trabajadores tendrán derecho y obligación de conocer todos y cada una de las funciones de los puestos señalados para poder desarrollarlos cuando así se les solicite, obligándose la empresa a otorgarles la capacitación que se haga necesaria.

Otro contrato establece lisa y llanamente: “(...) Las partes convienen en que los cargos de labores de los trabajadores son flexibles (...)”.

Lenguaje no sexista. Una de las situaciones que indica una predisposición o sensibilización al trato en igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales, es el uso de un lenguaje no sexista en la redacción de los documentos. De los analizados, sólo seis lo utilizan.

VI. Conclusiones

Es una realidad que no existen condiciones para que en un corto plazo se concrete en nuestro país una reforma laboral integral con perspectiva de género. La urgencia de dicha reforma es muy necesaria para dar cumplimiento a los acuerdos internacionales que sobre igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades laborales ha signado México.

Sin embargo, lo anterior puede empezar a cumplirse por medio de la negociación colectiva en los productos derivados de ella, si se trabaja en sensibilizar y capacitar a los actores sociales desde los sindicatos y asociaciones patronales para que, reconociendo su carácter de fuente de derecho, por medio de ellos, se puedan negociar disposiciones que contengan acciones positivas y cláusulas con perspectiva de género.

Esta sensibilización debe ser incisiva, y requiere de mucha voluntad política, con el fin de involucrar a todos los trabajadores de la empresa. Deben capacitarse para conocer, tanto en que consisten las acciones positivas y la transversalidad de género como las ventajas de negociar estas acciones. Tratar temas sobre las discriminaciones directas e indirectas a fin de aprender a identificarlas y, consecuentemente, a no negociarlas o a demandarlas como nulas en caso de hacerlo.

Muy especialmente se debe hacer conciencia en las mujeres trabajadoras de que su participación en las mesas de negociación es necesaria para que sus intereses se incluyan en los temas abordados y que la discusión de los mismos se realice con los valores y conceptos que le puedan dar el enfoque femenino, asegurando que sus demandas se vean reflejadas en los productos de la contratación colectiva.

Los patrones deberán ser conscientes de que negociar este tipo de cláusulas representará más ventajas que perjuicios para sus empresas y, sobre todo, que no se reflejarán en costos económicos, sino que mejorará en mucho la competitividad de la empresa.

El hecho de que, como se ha dicho, aún en forma incipiente, ya se estén llevando a cabo negociaciones colectivas bajo estos términos, nos llena de esperanza en un

mejor futuro tanto para los trabajadores y las trabajadoras como a los empresarios mexicanos.

Bibliografía

- Cámara de Diputados. *Gaceta Parlamentaria*. H. Congreso de la Unión. Año XIII, núm. 2971-VI. México, jueves 18 de marzo de 2010.
- . *Gaceta Parlamentaria*. H. Congreso de la Unión. Año XIII, núm. 2992-IV. México, martes 20 de abril de 2010.
- . *Gaceta Parlamentaria*. H. Congreso de la Unión. Año XIII, núm. 3025. México, lunes 7 de junio 2010.
- Carbonell, Miguel. Constitución, reforma constitucional y fuentes de derecho en México. México, UNAM-III, 1998.
- Comisión Europea. *100 palabras para la igualdad, glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Luxemburgo, Comisión Europea-Dirección General de Empleo-Asuntos Sociales y Educación-Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (OPOCE), 2002.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. CEDAW/C/MEX/CO.6. *Observaciones Finales*. México, CEDM, 2006.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women. *Consideration of Reports of States Parties, México, Fifth Periodic Report*, Advanced Unedited Version, Exceptional Session, 5-23. CEDAW, agosto de 2002.
- Cooper, Jenny y Flérida Guzmán. “Una primera aproximación al análisis de mujeres trabajo e inserción laboral en México, Estados Unidos y Canadá durante un período de ajuste estructural”, en María Luisa González Marín (coord.). *Globalización en México y desafíos del empleo femenino*, México, UNAM, 2000 (Colección Jesús Silva Herzog).
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Porrúa, 2001.
- Directiva 2002/73/CE.
- Directiva 75/117/CE.
- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer. *Situación del mainstreaming de género en las políticas de igualdad*. Resultados de Beijing, +10 y de los Objetivos del Milenio. INSTRAW.
- Luosada, Arochena y Movilla García (coords.). *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*. Granada, Comares, 1998.
- Pérez del Río, Teresa. *Guía para la negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo, las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*. Documento de trabajo inédito. 2005.
- Rabasa Gamboa, Emilio y J. Marín Ramírez. *Problemas actuales del derecho social mexicano*. V. I. México, Porrúa/ITESM, Campus Ciudad de México, 2005.

Sección Artículos de Investigación

Recomendación 84/635/CEE de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.

Sánchez López, María Belén. Política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo. Pamplona, Aranzadi, 2003.

Valles Salas, Beatriz Elena. *Propuesta de inclusión de acciones positivas y cláusulas con perspectiva de género en la contratación colectiva en México, a partir de un estudio comparativo*. Tesis doctoral, en prensa. Sevilla, Pablo de Olavide, 2009.

Cibergrafía

http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola_la_ocupacion_por_sectores_economicos?page=5. Fecha desconocida. México. [Web en línea]. [con acceso el 20 de noviembre de 2010].