

CONCLUSIONES

En el México actual se percibe una participación laboral de la mujer en ascenso. Una de las razones que las ha impulsado a buscar trabajo fuera de sus hogares, es mejorar el nivel de vida de sus hijos, así como sostener a su familia. Actualmente la participación de las mujeres en las actividades económicas se ven reflejadas tanto en el campo, como en zonas urbanas. Su contribución es muy importante para el desarrollo de nuestro país ya que representan más de la mitad de la población; hoy en día la participación económica de la mujer se acerca al 40%.

El trabajo de la mujer en el sector informal es el que ofrece salarios y horarios flexibles, y muchas mujeres que trabajan en dicho sector, no gozan de prestaciones laborales y esta situación resulta desventajosa. En ocasiones, hay mujeres que no perciben un salario por su trabajo, debido a que son familiares del dueño de la empresa o taller en el que laboran.. Las actividades que se realizan son muy variadas, aunque es en el comercio en el que se encuentra el mayor porcentaje de participación de las mujeres que se encuentran dentro del sector informal.

Las condiciones de trabajo de las mujeres que laboran en el sector primario no difieren mucho de las del sector informal, ya que muchas de ellas no gozan ni de una remuneración por su trabajo y menos de prestaciones laborales. Sus actividades se concentran principalmente en el cuidado de ganado, aves, la explotación de la parcela, así como la comercialización de los productos del campo. Un gran número de mujeres que

forman parte de éste sector, han tenido que redoblar esfuerzos debido a que sus esposos, hermanos o padres, han emigrado a las zonas urbanas en busca de mejores oportunidades. Esta situación las ha obligado a hacerse cargo de sus parcelas, así como de las labores del hogar.

La mano de obra femenina se caracteriza por su precisión, esta cualidad ha sido aprovechada por el sector secundario, el cual está conformado por las empresas manufactureras, de construcción, entre otras. En particular, las llamadas industrias maquiladoras, tienen la característica de contar con un personal de mujeres mayor que de hombres. Estas industrias son una fuente de empleo considerable, sobre todo en la zona fronteriza del norte de México.

A diferencia de los dos sectores anteriores, las empleadas gozan de un sueldo fijo mayor al que podrían obtener a través de empleos en otros sectores. Particularmente, las industrias maquiladoras no exigen que las trabajadoras cuenten con experiencia laboral, lo cual representa una ventaja para aquéllas mujeres que tienen un nivel de educación bajo, por la que resulta muy fácil obtener un empleo. A pesar de que existen organizaciones no gubernamentales que acusan a éstas empresas por las malas condiciones laborales que existen en las fábricas, la mayoría de las industrias de la transformación sí cumplen con la legislación vigente, a diferencia del sector informal.

El sector en donde se percibe mayor participación de la mujer, de acuerdo con estudios del INEGI, es el sector servicios¹. Este comprende una infinidad de actividades como por ejemplo el comercio, la educación, la salud, las comunicaciones, el turismo, etcétera. El trabajo de la mujer en este sector obtiene una remuneración menor a la que se puede percibir en el sector secundario, además de que el pago depende en muchas ocasiones del servicio proporcionado; una enfermera que labora en un hospital puede obtener un ingreso mayor al que percibe una empleada de mostrador. Asimismo, el nivel educativo y la capacitación requeridas varía mucho, dependiendo del tipo de actividad de que se trate.

En cuanto a la legislación nacional, diversas son las disposiciones que protegen el trabajo de la mujer. Tomando como punto de partida el artículo 123 constitucional que, establece de manera expresa el derecho de las mujeres embarazadas a no realizar ningún trabajo que represente un peligro para su salud y la del producto. Igualmente dispone que la madre trabajadora deberá gozar de manera obligatoria de dos descansos de 42 días, uno prenatal y uno postnatal. Durante este tiempo, la trabajadora tiene el derecho a gozar de su salario íntegro, así como a conservar su empleo y la antigüedad que haya acumulado. Además, tiene el derecho a dos descansos de media hora cada uno para alimentar a su bebé durante la lactancia.

A partir del artículo 123 constitucional surgen la Ley Federal del Trabajo así como la Ley del Seguro Social. Ambas disposiciones tratan el tema de la protección de la trabajadora embarazada, no como un trato discriminatorio, sino como una medida que

¹ INEGI. Encuesta nacional de empleo urbano. 2002.

busca protegerla durante el tiempo de gestación. En particular, el título quinto de la Ley del Seguro Social toca el tema del Seguro de Enfermedades y Maternidad, en el cual se especifican los requisitos para que la trabajadora pueda gozar del mencionado subsidio.

En cuanto a la legislación internacional, son diversos los pactos, declaraciones y convenciones que nuestro país ha ratificado. Uno de ellos es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual surgió a pesar de la existencia de una declaración previa que tenía el mismo fin, pero que no había surtido los efectos esperados. Esta convención determina de manera expresa que el despido por embarazo es una manera de discriminación y México, al haber ratificado dicho documento, debe evitar ésta y otras formas de discriminación hacia la mujer.

Habiendo considerado la legislación laboral de la Unión Europea, se puede decir que México se encuentra muy rezagado en cuanto a reformas se refiere, ya que carece de disposiciones que otorguen un permiso al padre del bebé para ausentarse de su trabajo, y ser partícipe de un evento tan importante como es el nacimiento de un hijo. Los países europeos que sí otorgan este permiso, son Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia; con esta medida se procura la equidad y la participación de ambos padres en la familia. Tampoco existe alguna disposición que otorgue un subsidio de maternidad o al menos un permiso especial a la madre que adopta a un niño, en comparación a algunos Estados de la Unión Europea, que sí consideran esta situación como beneficiaria del subsidio.

A través del Instituto Mexicano del Seguro Social, millones de trabajadores gozan de los servicios proporcionados a través del régimen obligatorio o del régimen voluntario. El régimen obligatorio, tratado en esta investigación comprende cinco seguros, en los que se encuentra el Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Este seguro brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia, además de prestaciones en especie y en dinero como la ayuda para lactancia y los subsidios por incapacidades temporales. Para efectos de esta ley, la maternidad es considerada como una incapacidad temporal, y se brinda la atención médica necesaria, así como el subsidio de maternidad, el cual se otorga únicamente a la trabajadora asegurada.

Este subsidio consiste en el pago del 100% del salario de la trabajadora durante 42 días anteriores al parto, según la mejor estimación del médico del Instituto que certifique el embarazo, y 42 días posteriores al mismo. Uno de los requisitos para gozar de este subsidio es haber cotizado 30 semanas de aseguramiento. Si la empleada cumple con los requisitos establecidos por la ley, el subsidio es pagado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. En el caso de no cotizar las 30 semanas mencionadas, la ley dispone que es el patrón quien pagará el subsidio.

La discriminación de la mujer, uno de los grandes problemas de nuestro país, limita el desarrollo de muchas mujeres que buscan contribuir al sostenimiento de su familia; cerca de un 10% de los hogares mexicanos, son encabezados por mujeres. A

pesar de que en México hombres y mujeres gozan de igualdad ante la ley, en el campo laboral la discriminación se encuentra presente. Esta se ve reflejada en salarios más bajos para las mujeres que los que perciben los hombres por la realización de un trabajo similar.

La discriminación también se presenta antes de que exista una relación laboral, en el momento de la contratación. El empleador exige una prueba de no-gravidez a la solicitante y, al comprobar que está embarazada, es rechazada inmediatamente. Es necesario comentar que esta discriminación tiene una justificación. Si el empleador contrata a una mujer embarazada, tendrá que asumir el pago del subsidio de maternidad, tal y como determina el último párrafo del artículo 103 de la Ley del Seguro Social.

Como resultado de la investigación realizada, se puede afirmar que el subsidio de maternidad representa una causa de discriminación de la mujer trabajadora. De acuerdo con las diversas opiniones expuestas anteriormente, el mencionado artículo hace que el subsidio de maternidad represente una carga económica significativa para el empleador. Esta situación trae como consecuencia la discriminación de todas las mujeres que solicitan un empleo al solicitarles el examen de no gravidez. La disposición resulta injusta, debido a que el patrón tiene que pagar por una situación que no está en sus manos.

A continuación se hacen algunas recomendaciones:

1. Es urgente llevar a cabo una reforma profunda que modernice las leyes laborales, para evitar las injusticias como la discriminación de la mujer y la imposición de obligaciones económicas excesivas a los empresarios.
2. Es de suma importancia llevar a cabo una reforma del artículo 103 de la Ley del Seguro Social. A continuación se expone la manera en que se podría reformar este artículo.

Artículo 103. El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro al que se refiere la fracción V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, hasta los límites establecidos por esta ley.

Cuando la asegurada no cumpla con lo establecido en la fracción I del artículo anterior, se empleará la siguiente tabla de porcentajes, dependiendo de las semanas que la trabajadora haya cotizado:

- I. Si la asegurada cotiza 30 semanas, el pago del subsidio se pagará según lo establecido en el artículo anterior;
- II. Si la asegurada cotiza de 29 a 28 semanas, el patrón deberá pagar el 70% del subsidio, y el 30% restante será cubierto por el Instituto.
- III. Si la asegurada cotiza de 27 a 26 semanas, el patrón deberá pagar el 75% del subsidio, y el 25% restante será cubierto por el Instituto.
- IV. Si la asegurada cotiza de 25 a 24 semanas, el patrón deberá pagar el 80% del subsidio, y el 20% restante será cubierto por el Instituto.

- V. Si la asegurada cotiza de 23 a 22 semanas, el patrón deberá pagar el 85% del subsidio, y el 15% restante será cubierto por el Instituto.
- VI. Si la asegurada cotiza de 21 a 20 semanas, el patrón deberá pagar el 90% del subsidio, y el 10% restante será cubierto por el Instituto.
- VII. Si la asegurada no alcanzó a cotizar 20 semanas como mínimo, será el patrón quien cubrirá el 100% del subsidio.

Esta reforma tendría varias consecuencias positivas como el aumento en la contratación de mujeres embarazadas; la disminución de la discriminación de la mujer; y la disminución de la solicitud de la denigrante prueba de no-gravidez.

El objetivo principal del subsidio de maternidad, es que la trabajadora pueda gozar de un ingreso en esos momentos en que más lo necesita, y así poder gozar plenamente de un suceso tan relevante en la vida de una mujer, como es tener un hijo. Gracias a la reforma al artículo 103 de la Ley del Seguro Social, el objetivo del subsidio sería tangible, y dejaría de ser únicamente una buena intención.