Mercedes López
Inés González
Ana Lau Jaiven
Coordinadoras

Deconstruyendo paradigmas del poder sindical

Programa piloto para mujeres sindicalistas en México

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Especialización Maestría en Estudios de la Mujer

DECONSTRUYENDO
PARADIGMAS DEL PODER SINDICAL.
PROGRAMA PILOTO PARA MUJERES SINDICALISTAS EN MÉXICO

DECONSTRUYENDO PARADIGMAS DEL PODER SINDICAL.

PROGRAMA PILOTO PARA MUJERES SINDICALISTAS EN MÉXICO

Mercedes López, Inés González y Ana Lau Jaiven
(Coordinadoras)

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT
REPRESENTACIÓN EN MÉXICO

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-X

Especialización Maestría en Estudios de la Mujer

MÉXICO, 2006

Primera edición, 2006

Fundación Friedrich Ebert, Representación en México
Yautepec No. 55, Col. Condesa
06140 México D.F.
Tels. 01 (55) 5553 5302
Fax: 01 (55) 5254 1554
fesmex@fesmex.org
www.fesmex.org

Edición y corrección de estilo:
Mercedes López Martínez

Diseño:
Jesús Fernández Vaca

Las opiniones contenidas en este libro son responsabilidad de sus autoras y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. El documento puede ser usado libremente, siempre y cuando sea sin fines comerciales. Para la solicitud de ejemplares, comunicarse a la dirección y teléfonos anotados arriba.

Tiraje: 1,000 ejemplares

Impreso en México

ÍNDICE

Presentación
Lic. Inés González Nicolás, FESMEX 9

Introducción. Más mujeres en la política
Dra. Ana Lau Jaiven, UAM-X 15

La educación en México y la perspectiva de género
Jessica Lorena González Sapién, SNTE 23

Maquila y salud en el trabajo
María Mayela Trueba Hernández, CROM 67

El transitar de las mujeres en la vida sindical: El caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo
Silvia Hernández Hernández, STUACH 109

Las condiciones de las empleadas del hogar en México
Marcelina Bautista Bautista, CACEH 143

Cambios del sistema de pensiones de la ley del seguro social. Estudio comparativo (1943, 1997, 2005)
Magdalena Salgado Valdovinos, SNTSS 177

Condiciones, riesgo laboral y enfermedades en el trabajo docente. Nivel secundaria
Margarita Hernández Ruiz, SNTE 197

Algunas reflexiones finales
Mtra. Mercedes López Martínez, FESMEX 231

Anexo I. Agenda Legislativa de las Mujeres Sindicalistas hacia el poder legislativo
Egresadas del Diplomado 235

Anexo II. Integrantes del Diplomado 239

Semblanza curricular de las autoras 241

Inés González Nicolás
FESMEX

PRESENTACIÓN

Ahora más que nunca, la causa de la mujer
es la causa de toda la humanidad
Boutros Boutros-Ghali
Secretario general de las
Naciones Unidas, 1992-1996

Con más empeño y voluntad que condiciones propicias, las trabajadoras mexicanas han ido abriendo brecha en el campo del liderazgo sindical. El camino recorrido no ha sido fácil y el que tienen por delante aún se vislumbra arduo. Pero no están solas.

En esa senda, las mujeres trabajadoras han encontrado que su participación debe fincarse sobre dos principios esenciales: por un lado, reconocer a las otras, ofrecerles su apoyo y aceptar su colaboración; por otro, construir su propio liderazgo para hacer aportaciones reales a la democracia sindical.

Esta creciente participación sindical de las mujeres en México se deriva de su ingreso en gran escala al mercado laboral, un hecho a la vez trascendente e irreversible. Una realidad a partir de la cual es necesario modificar perspectivas y estrategias.

Desde la década de los ochenta, la política económica de nuestro país comenzó a instaurar cambios profundos en el ámbito laboral, que han tenido como consecuencia la flexibilización y desregulación del trabajo. Este fenómeno ha ido aparejado a la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado.

La economía de libre mercado, los acuerdos comerciales, la expansión de la Organización Mundial del Comercio (OMC), la adhesión de México a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las implicaciones de la competencia Sur-Sur protagonizada por China,

son realidades que colocan al país en una situación de competitividad internacional compleja.

Esta situación desfavorable ha sometido a las trabajadoras y trabajadores a una precarización del trabajo, a la subcontratación y a una diversidad de nuevas formas de relación con los patrones. Para las mujeres, en particular, se ha traducido en la ausencia de oportunidades laborales dignas y la consecuente necesidad de sumarse al empleo remunerado en condiciones difíciles, al margen de los derechos y prestaciones sociales. Ejemplo de ello es el sector informal, concretamente, el caso de la maquila.[1]

Así que el mundo del trabajo se está transformando con celeridad, y nos percatamos con preocupación de que no ocurre lo mismo con los sindicatos. Por ello, es urgente una redefinición de la política sindical que tome en cuenta a todas y todos los actores del trabajo.

Hoy el sindicalismo se encuentra en una verdadera encrucijada: requiere fortalecerse y esto será imposible si no se democratiza. Para ser congruentes con su concepción teórica de espacios igualitarios de participación, las estructuras sindicales tienen que transformarse, reconociendo e incorporando a las nuevas actoras del trabajo. Es absolutamente necesario abrir las puertas a las mujeres trabajadoras con acciones que contribuyan a vencer los obstáculos que impiden su participación real en la organización sindical y fuera de ella.

Es importante reconocer y poner remedio a la falta de participación de las mujeres en toda la estructura sindical, desde los cargos en las delegaciones sindicales hasta los puestos de dirigencia. La participación de las mujeres en el sindicato requiere del análisis de las estructuras donde ésta tiene lugar, para contar con mayores elementos de estudio que rebasen el discurso masculino, que señala que “las mujeres no participan debido a su falta de interés y de capacidad”.

Marginar a las mujeres es una acción antidemocrática, un grave error para la lucha sindical, pues con ello se está perdiendo el gran potencial reivindicativo femenino. Excluir a las mujeres trabajadoras del ejercicio

[1] De acuerdo con la doctora Cirila Quintero, más de 55 por ciento de los trabajadores de las maquilas son mujeres, que perciben salarios sumamente bajos. Estas plantas tienen en el control salarial una de sus principales ventajas competitivas. Resulta paradójico que empresas con gran prestigio internacional por su calidad y elevada productividad, paguen sueldos menores en comparación a la industria manufacturera nacional. Así, por ejemplo, mientras en 1994 un trabajador maquilador recibía 28.20 pesos por día, el trabajador en la manufactura mexicana percibía 46.44; para el año 2000, un obrero recibía en promedio 76.09 pesos diarios, mientras que un empleado de la industria percibía 124.71 pesos (Quintero, 2004, p. 259).

del poder sindical es una forma de sumarse a la apuesta de quienes quieren ver derrotados plenamente a los sindicatos. Basta dar un vistazo a la historia de la participación de las mujeres en los movimientos sociales para constatar de qué manera ellas han contribuido a defenderlos y apuntalarlos. Por eso, urge remontar los mitos y las barreras que inhiben la participación sindical de las trabajadoras.

La apuesta por construir un espacio sindical a la medida de hombres y mujeres exige una reflexión honesta y crítica en el seno de las organizaciones sindicales. Requiere cuestionar los modelos de liderazgo caducos e ineficaces y cambiarlos radicalmente para abrir las puertas a la diversidad y pluralidad con el fin de alcanzar una renovación a fondo de las estructuras sindicales, en beneficio de todos los trabajadores.

Por otra parte, también es necesario preguntarse si las sindicalistas han imitado el liderazgo masculino o han ido construyendo un liderazgo diferente, propio. En los espacios de debate sindical entre las mujeres suele surgir la preocupación de que las líderes están reproduciendo el ejercicio político sindical de los hombres. La respuesta puede ser muy simple: las mujeres han tenido como referente el liderazgo de los hombres por ser ellos quienes históricamente han detentado el poder y el control de los sindicatos. Son ellos, además, quienes han establecido las reglas del juego. Entonces, ¿por qué tendríamos que esperar que la práctica política de las mujeres sindicalistas fuera diferente a la de los hombres? Si el poder masculino es el resultado de procesos de construcción social y el sindicato está dirigido por hombres, quienes han dictado sus normas, luego entonces, ellos se convierten en el referente más inmediato para el liderazgo de las mujeres.

Las mujeres líderes sindicalistas, al ser parte del andamiaje social y sindical, tienen la responsabilidad implícita de realizar aportes democráticos al liderazgo femenino. Comprender que el modelo del poder sindical las excluye y no hacer nada para transformarlo —e incluso aceptar reproducirlo— implica renunciar a la oportunidad de contribuir a mejorar la calidad de vida de las mujeres trabajadoras. Es una forma de sumarse a sostener el statu quo, esa condición de injusticia que las feministas de principios del siglo XX se empeñaron en cambiar.

Repetir la historia de exclusión de las mujeres en la política sindical es dar la espalda a la posibilidad de construir otro tipo de liderazgo sobre la base de reglas del juego diferentes. Ser parte del poder sindical implica día con día una práctica diferente a la que hoy conocemos en la mayoría de los

sindicatos, pues resulta lógico que la incorporación de las mujeres a la vida pública conlleve experiencias diferentes y perspectivas desde otros ángulos.

Para transformar su liderazgo, las sindicalistas tienen que comenzar por reconocer a las otras, sus iguales, sus compañeras de trabajo, las mujeres sindicalizadas. Este reconocimiento de las otras implica una autoevaluación que permite explorar las limitaciones propias, buscar y propiciar la colaboración de las demás, delegar. Compartir el poder es la propuesta.

Contra la marginación que limita el desarrollo de las mujeres trabajadoras, se requiere echar a andar una política decidida de promoción y formación de liderazgos de mujeres, difundir y sustentar la idea de que el universo político femenino puede y debe ser diferente del construido por los hombres. Un liderazgo donde la solidaridad y el compromiso por la justicia social tendrán que ser los valores centrales, más allá del logro personal del poder. Para ello es fundamental dejar atrás la perspectiva individual y optar sin reservas por el trabajo colectivo. Hacer a un lado el liderazgo autoritario típicamente masculino y fomentar las capacidades democráticas. Reivindicar otros valores, ser diferentes.

Conviene aquí recordar las palabras de la antropóloga Marta Lamas: "Muchas feministas piensan que las mujeres pueden ser portadoras de valores y comportamientos innovadores del funcionamiento político. Pero para ello se requiere algo imprescindible, pensar como mujeres. Esto nos ubica en el meollo del problema: el compromiso no es cuestión de cuerpo sino de pensamiento".[2]

Y para modificar pautas sociales y culturales tan arraigadas, hay un requisito imprescindible: "un proceso de reconocimiento simbólico y una transformación personal que revalorice las relaciones entre mujeres".[3]

En la práctica no basta para ninguna mujer que exista el Artículo cuarto constitucional, en el que se estipula la igualdad teórica de derechos. Es preciso que lo que establece nuestra carta magna se legisle para llevarlo a la práctica como políticas de oportunidades para el mundo del trabajo y en el sindicato.

En esta lógica por la lucha de derechos laborales para las trabajadoras y por ser una demanda clave de ayer y de hoy, la intervención de los sindicatos en la tarea de legislar acerca de las responsabilidades familiares —que atañen a las personas que trabajan y no sólo a las madres

[2] Lamas, 2000, p. 41.
[3] Ibid.

trabajadoras— se encuentra casi intacta. Para el caso de las sindicalistas este asunto es de gran importancia, ya que ahí residen en gran parte las posibilidades o los impedimentos para su desempeño sindical. Porque nadie ignora que las mujeres que participan sindicalmente asumen, en general, una triple jornada: familia, trabajo y sindicato.

Es un hecho que en el contexto sindical y laboral vigente se requiere impulsar políticas estratégicas para incidir en la mejoría de las condiciones laborales; promover la agenda sindical desde una perspectiva de género que reconozca la diferencia sexual de las personas que intervienen en el proceso de trabajo. Partiendo por sensibilizar para alcanzar la conciencia de género, porque no todas las mujeres que participan en los comités sindicales la poseen, ni todos los hombres carecen de ella. Se demanda del binomio de dos principios fundamentales: conciencia de género y conciencia democrática.

Por tal motivo es necesario buscar alternativas multidisciplinarias para incidir positivamente en el mundo del trabajo. En este contexto, la Fundación Friedrich Ebert, Representación en México, desde hace casi dos décadas viene realizando un programa para fortalecer la democratización de los sindicatos a través de la promoción de los liderazgos femeninos sindicales.

En este marco, se llevó a cabo el Diplomado: "Para el acceso de las trabajadoras al Poder Legislativo", cuyo objetivo principal fue la preparación teórica y práctica para empoderar a las trabajadoras a través de un grupo piloto que influya en la democratización del sindicalismo, a partir de su inclusión en los puestos de toma de decisiones dentro y fuera de sus organizaciones sindicales.

Este Diplomado se realizó en coordinación con el Departamento de Estudios de la Mujer, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, que dirige la doctora Ana Lau, a quien agradecemos por el apoyo académico que nos brindó.

Egresaron del Diplomado 24 mujeres sindicalistas, pertenecientes a sindicatos del sector público y privado. En las siguientes páginas presentamos una muestra de los mejores trabajos finales de las egresadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Lamas, Martha (2000). "No basta con ser mujer", en *Perspectivas* núm. 20, Isis Internacional.

Quntero, Cirila (2004). *Las mujeres en la maquila. Trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical,* El Colegio de Sonora.

Dra. Ana Lau Jaiven
UAM-X

INTRODUCCIÓN. MÁS MUJERES EN LA POLÍTICA

> **"...**las mujeres han logrado convertirse en una fuerza política visible en los últimos años, como personas y como grupo social, incluso en circunstancias en que se niega a las mismas —en algunos casos radicalmente— su participación y representación política. Sin embargo, en este último caso, los movimientos de las mujeres corren el riesgo de ser asimilados por los Estados y de perder en consecuencia su capacidad de representación y de proponer programas de reforma radical".[1]

Los últimos años del siglo XX y los primeros de éste han sido testigos del incremento en la lucha por el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, orientados a demandar mayor acceso en espacios de toma de decisiones dentro de los poderes del Estado, en particular dentro de los cargos de representación popular[2]. El ejercicio de la ciudadanía femenina enfrenta obstáculos en lo que respecta a la participación política, de ahí que no sea posible actuar en condiciones de igualdad en el ámbito público y se deba pugnar por lograrlo.

Cabe subrayar que con la inclusión de temáticas vinculadas a las mujeres en las instancias legislativas, se espera que se incremente el reconocimiento social y político de las diferencias de género; en ese sentido, si las mujeres empiezan a participar más se les identificará como actoras políticas y cambiará la visión cultural existente, con lo que se abonará el camino para establecer una sociedad más equitativa.

---

[1] Molyneux, Maxine y Shahra Razavi (2003). *Gender Justice, Development and Rights*, Ginebra, Suiza, UNRISD, p. XI

[2] Cfr., Archenti, Nélida (2003). "Estrategias políticas de género. Reformas institucionales, identidad y acción colectiva. Premisas y criterios para evaluar los alcances y limitaciones de la Ley de Cuotas en Argentina", Argentina, Universidad de Buenos Aires, 16 pp.

Por ello, en nuestro país resulta cada vez más evidente la necesidad de postular a más mujeres para puestos de elección popular. La participación femenina en la política formal ha decrecido en las últimas legislaturas y algo debe de hacerse. Entre 2000 y 2003 sólo hubo 84 diputadas de un universo de 500 legisladores; en la siguiente Legislatura, LIX, el número de mujeres ascendió a 124, mientras que en la actual descendió a 113. En lo que respecta a la Cámara de Senadores el escenario es parecido: entre 2000 y 2003 hubo 23 senadoras contra 105 senadores; en la siguiente legislatura 2003-2006 el número ascendió a 28 mujeres y en la actual legislatura, la LX, el número volvió a bajar a sólo 21 mujeres.

Esta situación muestra que la representación política de las mujeres en México deja mucho que desear. Una sociedad que se precie de ser democrática tendría que poner a la vista un panorama donde ambos géneros estuvieran representados de manera equitativa y donde las decisiones políticas tomaran en consideración los intereses de la diversidad de la población.

Las exigencias de representación política de las mujeres afectan inevitablemente la política de los partidos; sin embargo, sus estrategias para tratar de introducir agendas de género aún se encuentran desarticuladas y, por lo tanto, sus reivindicaciones. Las acciones positivas, también llamadas medidas afirmativas, en tanto mecanismos tendientes a garantizar a las mujeres el acceso a la política en condiciones de equidad y de igualdad de oportunidades, han sido poco respetadas por los organismos políticos; quienes aducen que la incorporación femenina en las listas de candidatos / as, resulta difícil porque no se vota internamente por ellas por diversas razones, entre las cuales el sexo y la diferencia[3] tienen mucho que ver.

Las mujeres que quieren participar deben hacerlo a pesar de la exclusión a que han estado sometidas, por lo que necesitan prepararse aún más que sus compañeros varones, con el fin de contender, aunque en condiciones de desigualdad. Se requiere mayor capacitación, conocer el funcionamiento de los procesos parlamentarios, contar con una sólida preparación y saber conformar grupos políticos y redes de apoyo que las vinculen con fuerzas representativas.

No obstante lo anterior, el interés por participar ha empujado a algunas mujeres a promover una agenda de género en conjunto con el movimiento feminista, a fin de que se amplíe la presencia femenina en

[3] Se piensa que al incorporar la diferenciación y el trato preferencial para un sector de la ciudadanía, se está traicionando el ideal universalista.

el ámbito legislativo; asimismo deben trabajar en conjunto para construir esas instancias de intermediación necesarias con objeto de estimular la representación de mayor número de mujeres en espacios de decisión.

Estas consideraciones estuvieron en la mente de quienes organizaron en 2003 el Primer y Segundo encuentro de candidatas de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) donde se discutió la elaboración de un proyecto de capacitación que alentara a mujeres trabajadoras y a líderes sindicales a prepararse para ser candidatas a legisladoras en las elecciones de 2006, con una agenda que tomara en cuenta a las trabajadoras mexicanas[4]. Para ello se pensó convocar a mujeres involucradas en temas políticos y de género y que aspiraran a ser diputadas.

Paralelamente, en el mes de julio del año 2003, se gestó en Antigua, Guatemala, el diseño de un proyecto de formación integral con mujeres líderes sindicales de México. Este proyecto fue concebido por Inés González, responsable de la Coordinación del Área Sindical y de Género de la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert y por Mercedes López, en ese entonces Directora de Fomento y Concertación de Acciones del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres DF).[5]

Posteriormente, el proyecto pasó por varios procesos para ser apuntalado por 12 mujeres de extracción diversa: legisladoras, ex legisladoras, funcionarias de gobierno, sindicalistas y académicas, quienes nos dimos a la tarea de estructurar las líneas de estudio que conformarían los contenidos del Diplomado: "Para el Acceso de las Trabajadoras al Poder Legislativo" que estaría organizando por la Fundación Friedrich Ebert (FES) y la Maestría en Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco (UAM-X).

El objetivo general residía en dotar a las trabajadoras de herramientas teóricas, prácticas y de estrategia política, a fin de habilitarlas para que pudiesen negociar su candidatura, diseñar su campaña y proponer una agenda legislativa con perspectiva de género para las trabajadoras.

En la reunión se propusieron los siete módulos básicos que debían de abordarse: el género, los ámbitos laboral y sindical, la globalización, la política, la esfera legislativa y la mercadotecnia político electoral. En cada

[4] Se trata de que impulsar leyes que prevengan, atiendan y erradiquen la discriminación por razones de sexo en el ámbito laboral y sindical.

[5] El Inmujeres DF dejó de participar en el proyecto, con la salida de la Mtra. Mercedes López, quien se incorporó como Consultora Externa a la Fundación Friedrich Ebert.

uno de los módulos se desplegaron temáticas específicas relacionadas con el tema general.

La convocatoria se dirigió a mujeres líderes que hubiesen alcanzado altos puestos en sus sindicatos, de preferencia integrantes del Comité Ejecutivo y/o de las instancias de equidad de género y que demostraran sensibilidad por el tema de las mujeres. Asimismo se buscaron dirigentes sindicales con posibilidades de obtener apoyo de sus centrales o sindicatos para contender como candidatas a puestos de elección popular y que, por supuesto, estuvieran interesadas en llegar a ser diputadas.

El Diplomado se planeó para que abordara tópicos que iban desde la perspectiva de género y la historia del feminismo a la globalización, la historia de México, la condición de las trabajadoras, el posicionamiento ante los medios de comunicación y la elaboración de boletines de prensa, la legislación, hasta cómo combinar los colores de la vestimenta; es decir una diversidad de temas que se pensaron deben conocer mínimamente quienes aspiren a ser legisladores/as. Se contactaron especialistas en cada tema y cada uno/a tuvo dos días completos para enseñar su materia.

Expusieron académica/os como la Mtra. Teresita de Barbieri (IIS-UNAM), la Dra. Mary Goldsmith (UAM-X), el Dr. Francisco Zapata (COLMEX), la Dra. Cirila Quintero (COLEF), la Dra. Marta Torres (UAM-X), la Dra. Mónica Cejas (COLMEX), la Dra. Edith Pacheco (COLMEX), la Dra. Mercedes Zúñiga (COLSON), la Dra. Ana Lau Jaiven (UAM-X), Mtro. Pablo Javier Becerra, (UAM-I), Mtro. Manuel la Rosa, (UAM-I), Dra. Patricia Ravelo, (CIESAS), Dr. Alfonso Bouzas, (UNAM-IIE). Experta/os como Emilienne de León, (Semillas), Anselmo García, (OIT); Lic. Laura Frade, (Milenio Feminista), Lic. Yazmín González (Inmujeres, DF), Lic. Mónica Tobón (psicoterapeuta independiente) y Lic. Susana Laposse (Diseño de Imagen). Legisladoras como la Diputada Suplente Rosario Ortiz (Red de Mu jeres Sindicalistas-Partido de la Revolución Democrática (PRD)); la Sena dora Martha Sofía Tamayo (Partido Revolucionario Institucional (PRI)); Se nadora Suplente Patria Jiménez, (PRD); Diputada Angélica de la Peña (PRD); Diputada Eliana García (PRD); Lic. Martha Laura Carranza (ex diputada y Directora General de Promoción de Enlace del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)).

Las sesiones del Diplomado se inauguraron el 15 de julio 2004, y año y medio después, el 18 de noviembre de 2005 llegó a su fin. Se inscribieron

27 compañeras de las que terminaron 24[6]. Provenían de muchos sindicatos como son: la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), el Centro de Apoyo y Capacitación de Empleadas del Hogar (CACEH), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Chapingo (STUACH), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México (STUNAM), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), y el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), entre otros.

Las asistentes al Diplomado fueron respondiendo muy bien a los trabajos y participaron con entusiasmo y profesionalismo en los temas que se les impartían. Desde el inicio se solicitó un trabajo final donde plasmarían los conocimientos adquiridos, relacionándolos con algún tema sobre su sindicato, se les hizo saber que los mejores ensayos serían publicados.

El resultado del Diplomado se puede medir de diferentes maneras:

a) a través de la postulación de ocho mujeres como candidatas a diputadas o suplentes, en la que una de ellas ganó como Diputada Suplente;
b) por la integración de tres egresadas en espacios institucionales: una como Coordinadora de la Unidad Venustiano Carranza del Inmujeres DF; otra como Directora de Radio Chapingo; y una más a nivel latinoamericano, al ser designada por mayoría como Secretaria General de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO);
c) por el reconocimiento Hermila Galindo 2006, otorgado en noviembre a la Secretaria General de CONLACTRAHO, por parte de la Comisión de Derechos Humanos del DF, ante su: “Destacada trayectoria en defensa y promoción de los derechos de las mujeres y el impulso de la equidad de género en la ciudad de México”;
d) ante la postulación de dos egresadas del Diplomado como Consejeras del Instituto Nacional de las Mujeres, a partir de noviembre de 2006;
e) por la creación de una red de líderes que, a pesar de sus diferencias ideológicas y políticas, hicieron coincidir objetivos comunes para avanzar en la presentación de una agenda de género ante los dife-

[6] Mujeres líderes sindicales del sector público y privado y de cinco entidades federativas.

rentes representantes de los partidos políticos, con el fin de posesionarse en 2006 y contender para el 2012; y sobre todo;

f) a partir de las herramientas teórico-metodológicas aprehendidas por las egresadas del Diplomado, lo que les permitirá fortalecer su trabajo sindical y ejercer su ciudadanía de manera conciente y responsable.

El libro que hoy introduzco contiene los seis artículos que fueron elegidos como producto del Diplomado. Si bien estoy conciente de que no se pudieron incluir todos los ensayos entregados, sirvan estos de botón de muestra del trabajo desarrollado a lo largo del año y medio del Diplomado.

Jessica Lorena González Sapién, del SNTE, escribe sobre "La educación en México y la perspectiva de género" y resalta la importante articulación que se establece entre la educación básica en nuestro país, el fenómeno de la globalización y los problemas sociales que conllevan dicha articulación, entre los que se encuentran: pobreza, desigualdad social e inequidad de género.

Es importante mencionar que Jessica expone una serie de argumentos de índole descriptivo y cuantitativo que permiten vislumbrar de manera general la situación histórica y actual de la educación de nuestro país.

María Mayela Trueba Hernández, de la CROM, se aboca a analizar la "Maquila y la salud en el trabajo" donde aborda la relación directa entre la problemática que vive actualmente la industria de la maquila (cierre de empresas, condiciones de trabajo y la absorción de tiempo que genera en las mujeres que laboran en ella); y la repercusión negativa que propicia dicha problemática en la salud física y mental de estas mujeres; afectando por ende su vida privada, familiar, laboral y social.

Resulta muy importante tomar en consideración las propuestas y sugerencias que Mayela aborda para contribuir al mejoramiento de la salud y nivel de vida de las mujeres maquiladoras.

Silvia Hernández Hernández, del STUACH, escribe sobre su experiencia como sindicalista y titula su ensayo "El transitar de las mujeres en la vida sindical: El caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo". La particularidad de este trabajo radica en la revisión histórica que la autora realiza sobre la constitución del STUACH desde sus inicios en la década de los setenta y la participación activa de las mujeres en dicha conformación, la cual, a pesar de que en términos generales ha sido aceptable, es poco valorada, mal reconocida y poco promovida por las instancias correspondientes.

Lo novedoso que la autora aporta, es el análisis crítico que realiza de los fundamentos legales que dan sustento a la composición y estructura del sindicato, resaltando la poca visión de género que presentan estas normas y, por otro lado, la presencia de una cultura laboral que tradicionalmente ha privilegiado a los hombres.

Marcelina Bautista Bautista, del CACEH, nos habla de "Las condiciones de las empleadas del hogar en México", tema que conoce perfectamente por haber sido de las pioneras en la organización de agrupaciones que benefician a las empleadas de ese sector. Esta investigación abarca un período histórico-jurídico que va desde el siglo XIX hasta la actualidad y reseña los cambios y transformaciones sufridos en la Legislación en materia de trabajo doméstico y cómo éstos se han ido reformando y adecuando a lo largo del tiempo.

Lo atractivo de la investigación reside en el análisis que hace Marcelina sobre los vacíos jurídicos que aún existen en las leyes respecto a las empleadas del hogar, puntualizando que esto genera que las mujeres de este sector laboral se encuentren desfavorecidas en cuanto a sus derechos. Frente a estas circunstancias, son significativas las reformas a las leyes respectivas y otras sugerencias que la autora plantea para disminuir la exclusión de estas mujeres, así como las alternativas que propone.

Magdalena Salgado Valdovinos del SNTSS por su parte, habla de los "Cambios del sistema de pensiones de la ley del seguro social. Estudio comparativo (1943, 1997, 2005)" tema de vibrante actualidad en nuestro país y que es tratado de manera detallada en este trabajo donde expone los diversos cambios que ha sufrido la legislación respectiva, que muestra cómo dicho sistema ha ido evolucionando a partir de los años cuarenta hasta la actualidad.

Por otra parte, es importante mencionar la crítica que la autora realiza al actual Sistema de Pensiones, donde recalca que es un sistema que no se adecua con la realidad, ya que los cambios realizados en todos los rubros que está experimentando nuestro país requieren de reformas diferentes a los que están instrumentando las instituciones correspondientes.

Margarita Hernández Ruiz del SNTE, analiza las: "Condiciones, riesgo laboral y enfermedades en trabajo docente. Nivel secundaria", ubicando que la actividad docente, sobre todo en el nivel básico (primaria y secundaria), está ocupada predominantemente por mujeres (78.5 por ciento), hecho que ha llevado a una devaluación social de este sector, a

pesar de su contribución en la formación de las generaciones futuras de este país.

La autora expone cómo las maestras de educación secundaria se encuentran expuestas a enfermedades laborales relacionadas con el estrés que les genera la sobrepoblación infantil en los salones de clase; los bajos salarios que les llevan a tener dos ocupaciones o a doblar turnos; las escasas posibilidades de ascenso y promoción; una serie de problemas laborales derivados de su condición de género como el hostigamiento sexual y la hostilidad laboral (o *mobbing*); la frustración ante las nulas posibilidades de intervenir cuando un / a alumno / a tiene problemas familiares; así como la exposición a dobles o triples jornadas de trabajo, considerando las responsabilidades domésticas que todavía se asumen como mayoritariamente femeninas.

Basada en experiencias de investigación derivadas de España, Margarita Hernández propone una serie de medidas relacionadas con la revaloración social de la docencia, para dignificar esa profesión que es fundamental en el desarrollo pleno de las y los adolescentes que actualmente están expuestos a problemas como la drogadicción, el desaliento y la violencia.

Para terminar debo subrayar la importancia que significa la presencia y participación de las mujeres en la política formal, ya que ellas pueden instrumentar acciones encaminadas a superar la desigualdad de que han sido objeto y con ello hacer que la sociedad trascienda hacia una conformación más democrática e inclusiva.

Jessica Lorena González Sapién
SNTE

LA EDUCACIÓN EN MÉXICO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo general reflexionar en torno a la equidad de género en la educación básica del Sistema Educativo Mexicano (SEM); con miras a identificar líneas de análisis en torno a la igualdad de oportunidades de cara a los desafíos que enfrenta la sociedad mexicana para conformarse de manera más democrática, justa e incluyente; ya que estos temas necesariamente nos remiten a pensar en la dinámica de la inclusión-exclusión, en la diversidad y en los retos para generar una cultura no discriminatoria y respetuosa de los derechos humanos.

Por lo tanto, la ciudadanía democrática a la que aspiramos como educadores/as nos involucra como sujetos activos en la toma de decisiones sobre la dirección política necesaria para alcanzar la equidad entre los géneros. Ello porque el ejercicio al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación, son actualmente el centro del pensamiento de una nueva izquierda democrática, comprometida con la lucha por una cultura diferente capaz de incluir socialmente a todas y a todos.

Inicialmente se ubicará cómo las políticas de la globalización han generado nuevas formas de producción que exigen cambios tecnológicos fundamentales y que descubren los límites de los sistemas educativos tradicionales. Ello hace imprescindible una educación cuyos contenidos sean acordes a las necesidades y exigencias que plantean las actuales circunstancias de innovaciones en la educación; y políticas públicas que reconozcan las desigualdades entre los géneros y realicen acciones a fin de eliminarlas. En virtud de que éstas continúan planeándose y operando, las más de las veces de manera

tradicional, sin considerar los cambios que se han dado en la condición de las mujeres, en las familias, en el mercado de trabajo y en la educación.

En la actualidad, la mayoría de los gobiernos del mundo occidental reconocen que las mujeres han sido sujetas de derecho en la teoría, pero no en la práctica, ante lo cual, desde 1979 en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se acuerda la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que constituye el fruto del esfuerzo internacional para conjuntar en un instrumento jurídicamente vinculante, todas las normas y principios enunciados en resoluciones, declaraciones y convenios internacionales adoptados por la ONU y otros organismos internacionales, a fin de erradicar la discriminación por motivos de sexo y lograr el desarrollo de la mujer en igualdad de trato y de oportunidades en relación con el hombre (CEDAW, 2005).

En la Declaración de Copenhague (1980)[1] se reconoce que la violencia contra las mujeres, además de ser atentatoria de los derechos humanos, es un asunto público; pero no fue hasta 1995, durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing[2], cuando se aprueba la Plataforma de Acción[3], que identifica 12 áreas básicas de interés relacionadas directamente con las mujeres: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la

[1] En el artículo 6 de la CEDAW (2005) se habla de las acciones a adoptar por los gobiernos para: "promover el objetivo de la igualdad de acceso a la educación, tomando medidas para eliminar la discriminación en la educación a todos los niveles por motivos de género, raza, idioma, religión, origen nacional, edad o discapacidad, o cualquier otra forma de discriminación. Asegurar el acceso universal a la enseñanza básica (...) Reducir la tasa de analfabetismo femenino por lo menos a la mitad en 1990 (...) Proporcionar acceso universal a la enseñanza primaria a las niñas y procurar lograr la igualdad de género en la tasa de finalización de dicha enseñanza, para el año 2000. Elaborar y aplicar políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para las mujeres, en particular las jóvenes y las que retornen al mercado de trabajo. Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios...".

[2] La plataforma de acción en lo que se refiere a educación, se compromete a: "promover y a cumplir las metas planteadas para lograr un acceso igualitario universal y de la calidad en la educación, haciendo esfuerzos particulares para ratificar desigualdades relacionadas con las condiciones sociales y económicas; la educación de calidad para todos es fundamental, para el aseguramiento de las personas de todas las edades que sean capaces de demostrar sus habilidades y participar por entero en los procesos económicos, sociales y políticos de los asentamientos humanos" (Shulamith, 2006).

[3] Los Planes o Plataformas de Acción contienen las áreas de preocupación acerca del tema en debate y especifican las bases para la acción, los objetivos y las medidas propuestas. Incorporan sugerencias de financiamiento y asignación de recursos, y plantean actividades a nivel internacional, regional y nacional para llevar a cabo dicho Plan, Éste se dirige a todos los gobiernos miembros de la ONU, a los Organismos No Gubernamentales (ONG), al sector privado, a los organismos intergubernamentales, a las agencias especializadas de la ONU y a la cooperación internacional. (Góngora, 2005).

toma de decisiones; mecanismos institucionales para promover el adelanto femenino; los derechos humanos; los medios de comunicación; el medio ambiente; y las niñas. Lo anterior hace imprescindible abordar como primer tema la incompatibilidad o déficit de la educación ante la globalización, particularizando las Metas del Milenio en América Latina y el Caribe (ALyC) respecto a la equidad, género y educación.

Las instituciones de gobierno como generadoras y operadoras de las políticas públicas, se han planteado la necesidad de promover mecanismos y acciones para procurar una mayor igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos humanos, políticos, civiles, sociales y educativos de las mujeres y las niñas. Por ello, se desarrolla el análisis de acciones focalizadas y afirmativas como herramientas potenciales para incluir las contribuciones y necesidades de las mujeres en todas las áreas de las políticas públicas, a partir de una visión de género.

Por otra parte se realizó un estudio centrado en tres temas: a) los antecedentes históricos de educación en México; b) la incorporación del tema en las repuestas de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a los pliegos petitorios del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE); y c) los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con las trabajadoras. La revisión de estos aspectos refleja que México, al menos en documentos, está comprometido en una educación no discriminatoria y de calidad; con el acceso igualitario y universal a la enseñanza básica para las niñas; en la procuración de la igualdad de género en la tasa de egreso; la elaboración y aplicación de políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para las mujeres, en particular hacia las jóvenes y las que retornen al mercado de trabajo; requisitos indispensables para demostrar sus habilidades y participar por entero en los procesos económicos, sociales y políticos. Además de la integración de una institucionalización con perspectiva de género en las agendas públicas de nuestro país, se requiere la participación de la sociedad civil y de las organizaciones sociales para darle direccionalidad y sentido.

Es pertinente mencionar que son múltiples las variables que actúan y se cruzan de manera directa o indirecta en la educación básica de la/os y niña/os; entre las que destacan: la formación y condiciones laborales de lo/as trabajadore/as de la educación; las perspectivas de crecimiento o evolución de la educación en función de la dinámica demográfica; las tendencias de la política estatal; las formas y sistemas de reclutamiento; las políticas de gestión y los rasgos del gremio; su inserción en la dinámica

general de la sociedad; su condición de trabajadore/as al servicio del Estado; los saberes adquiridos en su formación inicial y en su espacio de trabajo; la constitución histórica de la profesión en el contexto mexicano; además de muchos otros elementos que influyen y afectan a la educación.

Por ello, se realizarán algunas reflexiones a partir de un estudio realizado con 30 trabajadoras de la educación; y finalmente se interpretarán algunas estadísticas relativas al manejo de la matrícula escolar del SEM.

1. INCOMPATIBILIDAD O DÉFICIT DE LA EDUCACIÓN ANTE LA GLOBALIZACIÓN

La llegada del siglo XXI inicia una época con todas las potencialidades de los avances científicos y tecnológicos que se han desplegado a gran velocidad en los últimos 30 años. El desarrollo tecnológico y los productos se insertan socialmente bajo las condiciones y funcionamiento de la globalización, del proyecto civilizatorio de la modernidad.[4]

Actualmente es imposible abordar algún tema en el campo social sin hacer referencia a dos procesos nodales que son: la globalización y la educación. Ambos están presentes de manera implícita o explicita en cualquier temática o problemática de estudio. Esto debido a que la educación[5] históricamente ha estado vinculada de manera estrecha al proyecto de modernidad y, desde sus inicios, ha ocupado un lugar central en las políticas públicas. Esta centralidad ayuda a explicar por qué la educación ha sido depositaria de las esperanzas y angustias del acontecer social. De hecho, en el presente todavía se acepta que si una sociedad progresa se debe a la educación; se cree que ahí está la piedra angular del éxito. Si fracasa es porque ella fracasó. También ha sido nicho de la esperanza de la

[4] Es importante aclarar que: "…la modernización no es un monopolio de los modernos (Habermas, citado por Ferrer, 1999). Desde el siglo V se utilizó para nombrar una nueva concepción del mundo al igual que en la Edad Media y también en la Revolución Industrial. Lo moderno como concepto, ha estado siempre relacionado con lo "nuevo", con una visión innovadora del mundo, con una forma distinta de pensar y construir la realidad. Lo importante no es estar al día, ser modernos sin más; lo importante es dar un contenido de transformaciones certeras y reales a los viejos problemas con nuevas soluciones" (Ferrer, 1999).

[5] "El otro elemento presente en el discurso actual de la educación tiene que ver con el momento particular que vivimos, caracterizado por la profundidad y velocidad de los cambios, sin pausas para ser asimilados. En consecuencia, se ha generado una sensación generalizada de inseguridad, estamos, dicen algunos, ante el fin de las certidumbres. En ese contexto, la educación posee una confianza y una legitimación cada vez menores, pues si se acaban las certezas y se viven tiempos de crisis económicas, presupuestales y sociales recurrentes, también se ponen en duda los beneficios de los servicios educativos" (Noriega, 1999).

paz, ya que desde las primeras guerras tribales se le consideró como único medio racional para lograr bienestar social.

Se dice que hoy nada ni nadie escapa a la globalización: "es un proceso con una doble vertiente: extensiva e intensiva; por un lado, abarca potencialmente todo el espacio físico planetario y por otro, afecta a todas las áreas de la actividad humana, es la creación de un espacio mundial de intercambio económico, productivo, financiero, político, ideológico y cultural, pero bajo la nueva terminología se oculta la vieja aspiración del capital. Esta globalización pretende abarcar todos los territorios y ámbitos de relación humana para integrarlos en el mercado y cimentarlos en relaciones monetarias".[6]

Es por ello que de una u otra forma tenemos que integrarnos a los sistemas de innovación, pero sin perder de vista que la educación permite informar y formar a la sociedad hacia una ciudadanía de participación democrática, lo que implica involucrarse en la toma de decisiones para alcanzar la equidad entre los géneros, el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación con la lucha por una nueva cultura capaz de incluir socialmente a toda/os.

1.1. LAS METAS DEL MILENIO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: EQUIDAD, GÉNERO Y EDUCACIÓN

Es preciso señalar los efectos de la globalización en ALyC, área a la que pertenece México, han significado progresos insuficientes en el cumplimiento de las metas del milenio: pobreza extrema (patrón adverso: los países con mayor pobreza progresaron menos); mortalidad materna; universalización de la educación primaria; acceso a saneamiento y sostenibilidad del medio ambiente (Machinea, 2005).

Hoy, cuando se habla de economía globalizada y pensamos en la región de ALyC, son las mujeres en sus economías domésticas quienes juegan un papel preponderante en el desarrollo y mantenimiento de las familias, las comunidades y las sociedades.

---

[6] "La globalización es el proceso resultante de la capacidad de ciertas actividades de funcionar como una unidad, en tiempo real, a escala planetaria" (Castells, 1999). Así, las decisiones y actividades en cualquier lugar tienen repercusiones significativas en lugares muy distantes, simultáneamente. "El proceso ha sido apoyado por la revolución informática y de las comunicaciones que da la base tecnológica para que esa operación en tiempo real pueda producirse. El tiempo y espacio se compactan". (Lamarca, 2001).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE FRENTE A LAS METAS DEL MILENIO

Objetivo 1: Pobreza y hambre

ALyC presentan elevada y persistente desigualdad en la distribución del ingreso, así como inequidades por lugar de residencia, etnia y género. Sólo 14 de 22 países de la región han logrado reducir la desnutrición infantil, y en el resto, existen problemas serios de desnutrición crónica. Entre los años 1990 y 2004, la extrema pobreza se redujo al 34 por ciento (por debajo del 56 por ciento esperado) pero el número absoluto de personas en extrema pobreza en la región aumentó en 3 millones y hoy afecta a 96 millones de personas. En México la pobreza extrema disminuyó tan sólo al 12.3 por ciento. Esto lleva a concluir que se requieren altas tasas de crecimiento para alcanzar la meta de reducción de la pobreza. En 2004 el 18.6 por ciento de la población de ALyC vive con menos de un dólar diario. La magnitud de la extrema pobreza para 2004 en México es del 13 por ciento, mientras la tasa de crecimiento anual del Producto Interno Bruto (PIB) es de 2.9 por ciento y la concentración del ingreso es mayor en zonas urbanas.

Respecto al retroceso a la subnutrición México sólo avanzó un 5 por ciento de 2000 a 2002, mientras se esperaba un avance regional del 44 por ciento; para el caso de retroceso en la desnutrición global, México avanzó 7.5 por ciento, contra un avance regional programado del 44 por ciento; lo que refleja que en nuestro país existen serios problemas de subnutrición y desnutrición global, que los avances gubernamentales han sido insuficientes y que se requiere de altas tasas para alcanzar las metas.

En lo que se refiere a las mujeres, es importante anotar que la existencia de un alto porcentaje de ellas sin ingresos propios, es uno de los factores que más atentan contra su autonomía y la equidad de género. Falta mucho para erradicar la violencia de género, que no se logra sin la valoración del trabajo femenino y el respeto a sus derechos sexuales y reproductivos (Machinea, 2005).

Objetivos 2 y 3: Educación y Género

En la mayoría de los países de la región se han alcanzado altas tasas de matrícula con equidad de género en la enseñanza primaria durante el año 2002, cuando se reportó un 99 por ciento, sin embargo, aún así no

se logra la universalización de la primaria para niñas y niños. En nivel secundaria la tasa neta de matrícula es de 60 por ciento y la paridad de género nos indica que por cada alumno hay 1.05 por ciento mujeres. Esto demuestra que a pesar de la mejora en educación, persisten diversas formas de discriminación hacia las mujeres (salarios, violencia familiar, representación, entre otras).[7]

Objetivos 4, 5 ,6 y 7: Salud y Medio ambiente

En todos los países analizados (20) se redujo hasta un 61 por ciento la mortalidad infantil en menores de cinco años, durante 2002; México, en específico presentó un 24 por ciento de mortalidad en niños de esa edad.

Sólo 12 países han cumplido o están en trayectoria de alcanzar la meta de acceso a servicios urbanos de saneamiento, México registró 90 por ciento, actividad centrada en el ámbito urbano, por lo que es poco probable que se cumpla la meta en las zonas rurales.

En lo que se refiere a reducir las tasas de deforestación, es imprescindible instituir políticas activas, especialmente un cambio en las reglas internacionales. El actual patrón de intensidad energética es insostenible. Se deben establecer metas más adecuadas para alcanzar el acceso universal a los servicios primarios de salud e incorporar el desarrollo sostenible en las políticas públicas.

Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

En el tema de acceso de productos a los mercados del exterior (Estados Unidos (EU), la Unión Europea (UE) y Japón, la región enfrenta altos aranceles en materias primas y un menor porcentaje en productos procesados; se siguen subsidiando los productos agrícolas.

Los países de ALyC continúan sosteniendo sus deudas externas (una carga pesada para la región, que en promedio sobrepasa una y media veces al volumen de las exportaciones). Mientras que la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) es decreciente a nivel global, la región recibe 8 por ciento del total de la AOD, la cual se concentra en países pobres altamente endeudados (Bolivia, Guyana, Honduras y Nicaragua). En el caso de México entre

[7] Ver Tabla A y Gráfica A, que muestran cómo se distribuye el porcentaje de población de cinco años y más que asiste a la escuela por grupo de edad y sexo.

2000 y 2001 del total del PIB, sólo se asignó 9.8 por ciento al gasto público social. Existe un alto rezago en materia de equidad, por lo que se tendría que dar cumplimiento y seguimiento a derechos sociales y programas de desarrollo integral que tomen en cuenta los derechos humanos; así como establecer un pacto fiscal (que no sólo incluya aumento de la carga tributaria); se requieren mecanismos financieros innovadores y mejorar la institucionalidad social; así como mayor AOD (Machinea, 2005).

La anterior revisión regional explica por qué las afectaciones mayores son para las mujeres. La austeridad fiscal limita el gasto público y restringe el financiamiento para programas específicos que apoyan la economía y el desarrollo social de las mujeres. La austeridad estimula la privatización de los servicios públicos y genera la pérdida de empleo en el sector terciario (servicios en educación, salud), donde mayoritariamente laboran más mujeres. Se suman la pérdida de protección y servicios sociales en que se apoyan las mujeres para combinar su trabajo con las responsabilidades familiares; la disminución de niñas que asisten a la escuela; el menor acceso femenino a servicios de salud en general, así como sexual y reproductiva; el aumento de la desnutrición y de la mortalidad infantil.

Se incrementó la discriminación hacia las mujeres por su papel reproductivo, experimentado en aumento de costos o suspensión de servicios como alimentos, electricidad, agua o combustibles, lo que incrementa a su vez las presiones domésticas; la inmigración femenina de países en desarrollo a países desarrollados; el incremento de la informatización del trabajo femenino, con el crecimiento de empleadas domésticas y subcontratadas, así como otras que se ven obligadas a ejercer la prostitución; el impacto ambiental de la globalización y el uso cada vez más frecuente de productos prohibidos en países industrializados, como los pesticidas que tienen un efecto nocivo para millones de trabajadoras y trabajadores agrícolas y que, en el caso de mujeres embarazadas o amamantando o les afecta no sólo a ellas, sino a sus hijos que presentan desde intoxicación hasta malformaciones.

Las políticas sociales y los acuerdos internacionales para alcanzar las Metas del Milenio en los que se encuentran comprometidos muchos de los países económicamente más fuertes como EU, la UE y Japón, se contradicen entre sí, porque por un lado invierten internacionalmente en programas de desarrollo social, alimentario, salud, educación, etc.; mientras que por el otro, presionan a los países en vías de desarrollo para la privatización de estos servicios en aras de la “eficiencia” económica.

En el sistema global de explotación y el abaratamiento de los salarios, las mujeres son las más afectadas por los programas de ajuste estructural impuestos por las potencias económicas, que dan pie a nuevas formas de empleo bajo la llamada flexibilidad laboral, la tercerización o subcontratación. Bajo estas condiciones de presión económica y con restricción en los programas sociales, las mujeres se incorporan tardíamente al mundo del trabajo formal y económicamente remunerado, lo que las obliga a aceptar salarios más bajos, largas jornadas laborales, nulas prestaciones de seguridad social (como licencia por embarazo y maternidad, lactancia, guardería, cuidados materno parentales, servicios médicos para ella y su familia, entre otros), insalubridad, explotación, maltrato y acoso laboral.

Un informe sobre el trabajo en el mundo presentado por la OIT señala que 1,500 millones de personas (la cuarta parte de la población mundial) viven con ingresos inferiores a un dólar al día. Paralelamente 1,000 millones de trabajadores —un tercio de la población activa mundial— están desempleados o subempleados. Los datos son claros: 150 millones de personas buscan trabajo, pero no encuentran. De estos datos encontramos que las mujeres constituyen una gran proporción, y son a menudo el único sostén de la familia (OIT, 2000).

Más allá de las manifestaciones diversas de la vulnerabilidad a la que se ven sometidas las mujeres, el mercado ha producido una brecha entre mano de obra base, formal, estable y calificada (generalmente masculina) y una mano de obra informal y periférica, con trabajos precarios, ocasionales, temporales, a domicilio, a tiempo parcial, sin protección y con menor salario (en su mayoría, mano de obra femenina y/o infantil). Las mujeres tienen menor acceso a capacitación para conformarse en mano de obra calificada, por lo que son colocadas en categorías de bajo valor social. El desempleo precario no sólo afecta a las mujeres, sino que lleva a que sus parejas —que antes eran los únicos proveedores— a competir por cuestiones económicas y por la jefatura del hogar. La pobreza hace que las mujeres busquen empleos extremos que si bien pueden mejorar sus condiciones de vida, nos las lleva a superar su estado de pobreza e indigencia (material, social, cultural), debido a que las carencias las inhabilitan para desarrollar capacidades educativas, laborales o de salud, y para ser productivas en el mercado de trabajo.

1.2. TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO, UNA RESPUESTA A LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES

Una respuesta a la persistente exclusión de las mujeres es la introducción de una agenda sensible hacia el género, con un enfoque en los derechos y la inclusión. La transversalización de la perspectiva de género es el proceso político dentro de las instituciones para incorporar la perspectiva de igualdad de género en todas las áreas y sectores, incluyendo los supuestamente "neutrales" tales como la educación. Ésta implica analizar las diferencias sociales, culturales y económicas entre hombres y mujeres para aplicar planeación en las fases de diseño, planificación, instrumentación y monitoreo de los programas sociales, así como analizar los impactos diferenciados de dichos programas en las mujeres y en los hombres, con la meta de promover una mayor igualdad de género.

La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, a la vez que puede generar cambios en las metas, estrategias y acciones, también incide en las organizaciones, instituciones, culturas y comportamientos. Así concebida, es una herramienta potencialmente radical. Los compromisos con la transversalización del género reconocen la importancia de incluir las contribuciones y necesidades de las mujeres en todas las áreas de las políticas públicas; además de que es un ejemplo tangible de cómo los movimientos de mujeres han colocado exitosamente asuntos de igualdad en la agenda de las políticas públicas (Góngora, 2005).

1.2.1. ACCIONES FOCALIZADAS Y TRANSVERSALES

Como ya se mencionó, el impulso a la transversalidad de la perspectiva de género en la acción educativa, implica efectuar acciones focalizadas y transversales. Las primeras se realizan a través de la creación de espacios dentro de la estructura escolar, que permiten una reflexión auténtica sobre necesidades e intereses para las mujeres trabajadoras como sindicalistas, maestras, madres de familia y alumnas, que permitan un punto de articulación con la organización y la sociedad.

Las acciones transversales promueven la participación de mujeres en espacios mixtos, la capacitación de profesoras, personal administrativo y de servicios, la formación en temas económicos, políticos, sociales, culturales, laborales y sindicales, así como las acciones específicas para que las necesi-

dades e intereses de las mujeres sean incorporados en las agendas escolares, académicas y sindicales.

1.2.2, CARACTERÍSTICAS Y DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE ACCIONES AFIRMATIVAS

Un programa de acción afirmativa es una estrategia organizacional destinada a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo-escuela, con el fin de obtener una participación equilibrada en todas las ocupaciones y categorías. Las fases que componen la implantación de un plan de acción afirmativa son:

1. Diagnóstico de la situación actual de la organización: se realiza una investigación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución y se identifican los ámbitos prioritarios de acción.
2. Programación de acciones afirmativas a realizar: se buscan las causas de las desigualdades detectadas y se definen las acciones afirmativas que garanticen la igualdad de oportunidades en las áreas donde existan diferencias entre mujeres y hombres.
3. Implantación de las acciones afirmativas programadas: se pone en marcha el plan y se realizan informes periódicos de seguimiento para conocer los resultados obtenidos y los obstáculos surgidos durante la implantación de las acciones.
4. Evaluación y difusión de los resultados obtenidos: se analizan los resultados alcanzados de forma cualitativa y cuantitativa, y se difunden.

2. ANTECEDENTES DEL SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO

Las acciones emprendidas por México en materia de instauración de programas de equidad de género y contra la discriminación de mujeres y niñas en relación con la educación, fue la adición de dos temas, emanados de los acuerdos, convenios y reuniones nacionales e internacionales que promueven la equidad entre los géneros: a) la modificación de concepciones y conductas sexuales a través de la instauración de nuevos contenidos en el sistema de enseñanza unificada; y b) la claridad de que hay que transformar el imaginario social, ya que la división sexual del trabajo y de roles pasan por un conjunto de intereses, ideas y valores que, bien sea en condiciones de correlación o hegemonía, elaboran un discurso cuyos imperativos morales

e intelectuales pretenden constituirse en reglas de acción a las que nadie podrá sustraerse (García, 2006).

Durante el proceso histórico en la escolarización de nuestro país, el Gobierno Federal creó en 1921 la SEP, para dar cumplimiento a sus funciones y atribuciones en materia educativa. Primero desarrolló la educación primaria, denominada durante mucho tiempo "educación elemental" (y hasta 1993, la única obligatoria en México).

Cuatro años más tarde, en 1925, surge la Educación Secundaria (ES) ante la disyuntiva de servir de puente entre la educación primaria y la educa ción media (bachillerato). Durante mucho tiempo se denominó a la secundaria como "educación media básica" para distinguirla del bachillerato, al cual se le llama "educación media superior".

Es a principios de los años sesenta del siglo pasado, cuando el gobierno determinó que la educación media se integraba por media básica (secundaria) y media superior (bachillerato); en la actualidad, la educación secun daria se define como el último nivel de la educación básica obligatoria para todos y todas. Y es precisamente en esta década que en el mundo se da un gran interés por la equidad de género, la cual responde a un proceso histórico-político iniciado en una parte por el ascenso del movimiento feminista —que colocó en la agenda política de los gobiernos, de las organizaciones sociales y de la sociedad civil el tema de la desigualdad de género—; así como la ampliación de la participación de la mujer en los espacios públicos, fundamentalmente en la educación y en el trabajo remunerado.

La reforma educativa de los años setenta significó la institucionalización de los temas de sexualidad en los planes y programas de estudio de la educación básica. En esa etapa se efectúan reformas y reinstauran políticas públicas en materia de control poblacional, desplegadas por el gobierno de Luis Echeverría. El objetivo de instaurar un control poblacional obedecía al supuesto de que sólo así el Estado benefactor podría continuar atendiendo las crecientes demandas de empleo, vivienda, servicios, educación y salud de un número cada vez mayor de mexicanos. En 1970 se funda el Consejo Nacional de Población (CONAPO) cuyas metas eran: "Reducir la tasa de creci miento anual al 2.5 por ciento para 1980 y modelar la conducta de los mexicanos en cuanto a la educación sexual y el uso de anticonceptivos" (García, 2006).

A partir de 1972, el gobierno planificó el desarrollo del país, considerando las variables poblacionales del CONAPO; en el caso de la SEP, sus propósitos y metas se tradujeron —en el marco de la reforma educativa—,

en temas demográficos y de educación sexual insertos en los programas de estudio y en los libros de texto. La preocupación demográfica se constituyó en uno de los ejes centrales que orientaron la reforma. Según Víctor Bravo Ahuja, Secretario de Educación de esa época: "El acelerado crecimiento de la población demandante de educación y la necesidad de mano de obra preparada, son dos de las razones por las que se elaboran nuevos planes y programas de estudio de acuerdo con la realidad económica y social, así como con los intereses de los educandos" (García, 2006).

En 1973, se expide la nueva Ley Federal de Educación (LFE), que sustituye a la de 1941, la cual señala que una de las finalidades de la educación es: "…hacer conciencia de la necesidad de una planificación familiar respeto a la dignidad humana" (artículo 5° LFE) y en la Ley General de Población (LGP) se señalaba como uno de los objetivos del CONAPO: "Influir en la dinámica de población a través de los sistemas educativos" (artículo 3°, LGP). Al insertar la educación en materia de población y de sexualidad en la educación básica, se dispuso también su carácter obligatorio. El nivel educativo prioritario fue la primaria, por su carácter masivo, ante la existencia de textos únicos que garantizaban contenidos comunes y por ser el más ampliamente difundido a lo largo y ancho el país.

En el mismo año, se concretó el Modelo de Educación Sexual (MES) plasmando las líneas de la CONAPO en los programas de estudio, en los libros de texto de primaria y masificándolas mediante la edición de más de 70 millones de libros de texto gratuitos.

Entre 1976 y 1982 se inicia la etapa conocida como Desconcentración Administrativa. "Aquí se marcó la pauta para iniciar la transformación de la administración de los servicios educativos, anteponiendo la necesidad de elevar la eficiencia de los mismos y acercar el poder de decisión y solución de los problemas al lugar mismo donde se presentaba el servicio" (González, 1999). En 1975 fue celebrada en la ciudad de México la Conferencia sobre la Mujer, donde surgió la Declaración de la Década de las Naciones Unidas para el Avance de la Mujer (1975-1985). No obstante, la realización de la Conferencia en México y que la educación tiene como principio jurídico la igualdad de sexos, este enunciamiento queda en un plano ideal, porque a nivel de los contenidos, se continúan configurando programas y textos que reproducen las concepciones de que el hombre es el proveedor y la mujer la reproductora de la especie y ama de casa. El discurso legitima y prolonga las diferencias de género; y a través de la escuela, moldea las conductas infantiles.

La SEP introdujo algunas modificaciones a los textos de sexto grado de primaria, a partir de la edición de 1978; en ellos se agregaron frases complementarias acerca del papel del padre y la madre en la sociedad, por supuesto desde los roles tradicionales, así como la idea de que la institución familia es el único espacio posible para el ejercicio de la sexualidad. Ni el control natal ni la anticoncepción se abordaban directamente, sino de manera sublimada; este discurso hacía acto de presencia sobre todo en los libros de ciencias sociales, por medio de las ideas en torno a la explosión demográfica y el alto índice de crecimiento poblacional, con la consiguiente reducción de oportunidades de empleo y de educación, además del problema de la insuficiencia en la producción de alimentos y la fuerte migración del campo a la ciudad. La solución planteada a todo lo anterior, y la única vía para que el Estado benefactor pudiera garantizar el nivel de vida de la población, se reducía a "somos muchos, debemos de ser menos" o bien, "la población crece rápidamente porque las familias tienen muchos hijos. Esto hace que cada vez se necesiten más servicios, como casas, agua, escuelas, que no son fáciles de proporcionar. Por eso muchos papás tienen pocos hijos. Los papás deben pensar bien cuántos hijos quieren tener. A esto se le llama paternidad responsable" (Ciencias Sociales, cuarto grado). Estas ideas son repetidas en las lecciones: "La gente no se distribuye uniformemente", "Los que llegan a nuestra capital" (Ciencias Sociales, cuarto grado), "Un mar de gente" y "El mundo en que vivimos" (Ciencias Sociales, quinto grado).

La desconcentración y la infraestructura generadas en esa etapa, dieron paso a la descentralización que Miguel de la Madrid explicitó en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) de 1983-1988, como la transferencia oficial a los gobiernos estatales de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal que la Federación impartía en todo el país, así como los recursos financieros que se distribuían. Para 1988 el modelo del MES en su producción y distribución de los libros de texto ya tenía 13 años en operación y requería mayor eficiencia y control, por ello se pretendió transferir la educación oficial a los gobiernos estatales.

El Programa de Modernización Educativa[8] de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) planteaba una reforma global a la educación nacional que en el discurso se sustentaba en el liberalismo social, donde según él:

[8] "La modernización educativa (…) es necesaria para honrar los principios políticos que dan sustento al Estado mexicano: soberanía, libertad, justicia, democracia. La educación es el instrumento por excelencia de una sociedad para resguardar su identidad nacional, inculcar los valores democráticos y formar una población laboriosa y productiva. En muchos sentidos, la reciedumbre

"El Estado es un promotor, un árbitro que funge como mediador en las relaciones entre la sociedad civil y la sociedad política". El liberalismo social propone un Estado promotor que aliente la iniciativa, pero con la capacidad para regular con firmeza las actividades económicas, sin perder el carácter de compromiso y participación social, que garantice la democracia y justicia social.

En el marco de la reforma global se instituyó que el "Federalismo Educativo" requería de un curriculum nacional, complementado con contenidos regionales. Que establecía la prestación y administración del servicio educativo, por lo que en mayo de l992, se firmó el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), entre el gobierno federal, los gobiernos de los estados y el SNTE, mediante el cual se transferían un conjunto de funciones de carácter técnico y administrativo, derechos y obligaciones, bienes muebles e inmuebles hacia los gobiernos estatales, que anteriormente la SEP venía prestando a la entidad.

Los gobiernos estatales, por su parte, asumirán la dirección de los planteles públicos ubicados en su territorio, donde se prestan en todas sus modalidades, los servicios de educación básica, normal y demás, relativas a la formación de maestros, así como educación especial inicial, indígena, física y las misiones culturales. Sin embargo, no se cumple con la equidad que se pretendía con dicha transferencia donde el gobierno federal "…se comprometía a transferir recursos para que el gobierno estatal se encuentre en condiciones de encargarse de la dirección de los planteles que recibe, cumplir los compromisos que adquiere por el convenio y a elevar la calidad y cobertura del servicio de educación a su cargo"; es decir sólo se transfiere la responsabilidad, más no así la autoridad ni los recursos.

Otra de las reformas es la revisión de los libros de texto gratuitos y son los libros de historia los primeros en reelaborarse con el objetivo explícito de: "…no ocultar el pasado histórico por doloroso que fuera", y que al ser presentados en el ciclo escolar 1992-1993, provocaron fuerte reacciones por la manera de interpretar algunos hechos históricos como el porfiriato o la no inclusión de algunos "héroes nacionales". Para 1993 se empezó a plantear una reforma que modificara el Artículo Tercero Constitucional para que la educación secundaria se incluyera como parte de la educación

económica de un país depende de la educación. La modernización educativa sintetiza el valor que los mexicanos conferimos a la democracia como sistema de vida fundamental en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo, y como instrumento para perfeccionar la convivencia humana y el respeto a la dignidad de la persona" (Zedillo 1992, p. 6).

básica mexicana, conformando un ciclo de educación básica obligatoria de nueve grados (seis de primaria y tres de secundaria). Con ello, aunque seguía conservando su denominación de "educación secundaria", se separaba de facto de la educación media a la que pertenecía hasta ese momento (Guerrero, 1994).

Con Ernesto Zedillo Ponce de León como Presidente (l995-2000), se instrumentó el Programa de Desarrollo Educativo (PDE), con objeto de priorizar los desafíos con nuevas tecnologías de la información, recursos materiales y capacidades humanas que permitan mejorar aspectos problemáticos como: la equidad, la calidad y la pertinencia de la educación.

Como parte de estas mejoras, el gobierno realizó cambios en los contenidos del nuevo libro de texto para quinto grado, sobre todo los capítulos referentes a la sexualidad humana, con argumentos que desde tiempo atrás se utilizaban, sólo que en esa ocasión se sustentó en la incontenible presión demográfica, el incremento en el número de embarazos adolescentes, el aumento de las violaciones y de los abusos sexuales, la expansión del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y de otras enfermedades de transmisión sexual.

Olac Fuentes Molinar (Subsecretario de Educación Básica de la SEP-1998) mencionó que los niños y niñas que ingresarían al quinto año de primaria, se encontrarían con una novedad: su libro de Ciencias Naturales contendría capítulos sobre la sexualidad humana, tema que anteriormente se abordaba hasta el sexto grado.

Elisa Bonilla (Directora de Materiales y Métodos Educativos de la SEP-1998), comentó que el nombrar sin tapujos los aparatos sexuales, educar a niños y niñas en la equidad de género y el respeto a sí mismos y a los demás, y hablarles acerca de sus derechos frente al mundo adulto, son las principales innovaciones sobre sexualidad humana incluidas en el nuevo libro de texto de Ciencias Naturales para quinto año de primaria; además en los libros de tercero, cuarto y quinto grado, aumentaba gradualmente la complejidad del lenguaje.

El libro de Ciencias Naturales de quinto grado, editado en 1998, en su página 97 dice que: "…en los seres humanos la reproducción no es la única función del aparato sexual. A diferencia del resto de los animales, las relaciones sexuales en los seres humanos son una manera de manifestar un sentimiento muy importante, el amor a la pareja, e implican una responsabilidad que se alcanza en la etapa adulta, cuando las personas son capaces de controlar o moderar sus actos y afrontar sus consecuencias. En

la página 96 indica que: "…es muy conveniente que, una vez que se inician los ciclos menstruales, las mujeres anoten en un calendario la fecha de cada menstruación para saber cuántos días dura su sangrado, de cuántos días es su ciclo y, así, no las tome por sorpresa el siguiente ciclo. También es importante para saber en qué días es más probable que se logre un embarazo" (Brito, 1998).

Haciendo un análisis detallado de ese mismo texto, se encuentra una contradicción, ya que pese a los argumentos innovadores antes citados, existen elementos que indican poco compromiso con la equidad de género en la educación, por ejemplo: explican que para prevenir males asociados con prácticas sexuales, fue necesario introducir la educación sexual en las primarias. Explican que los criterios usados para determinar la edad conveniente para empezar la instrucción sexual se retomó de otros países y se decidió instrumentarla en la proximidad de los cambios fisiológicos o cuando esos cambios empiezan a manifestarse, aproximadamente durante el quinto grado de primaria. Argumentaron que no hay temas tabú, no obstante dejaron de incluir elementos como la masturbación. La crítica principal a la información sexual contenida en los libros de años anteriores es que incluían un enfoque puramente biológico; sin integrarlo con temas anatómicos, fisiológicos, aspectos éticos, emocionales y psicológicos.

En la actualidad los libros de texto continúan incluyendo de forma implícita y sistemática las políticas demográficas, laborales y de relación territorial. Aún no se incluyen contenidos abiertos sobre la sexualidad y reproducción humana. "Los libros no solamente transmiten información académica o cognoscitiva para que el estudiante pueda dominar determinadas destrezas, sino además contienen información valorativa sobre distintas manifestaciones de nuestra cultura" (Guerrero, 1994). Quienes autorizan los libros no tienen derecho o autoridad para definir y limitar el tipo de interpretación histórica o la postura ideológica frente a teorías científicas o económicas que se presenten a niños y niñas. La determinación única y unilateral de los contenidos educativos, tiene cada vez menos sentido, tanto desde el punto de vista político como desde la perspectiva de la progresiva maduración del juicio crítico de las y los niños.

2.1 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RESPUESTA DE LA SEP A LOS PLIEGOS PETITORIOS DEL SNTE

En el caso de las condiciones de las trabajadoras de la educación, es a partir de 1999 cuando el SNTE solicita por escrito y, por primera vez en su pliego petitorio, demandas específicas de equidad de género a las que la SEP responde con compromisos. La siguiente tabla es significativa:

1999 EQUIDAD Y GÉNERO

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
Es necesario revisar las políticas que se han implementado en la tarea educativa, reconociendo la falta de equidad con que se ha tratado a los géneros que constituyen la base del servicio educativo; sin embargo las medidas dictadas hasta hoy no reconocen el esfuerzo de ellas, por ello proponemos: • Que en concordancia con los acuerdos internacionales que nuestro país ha suscrito, se suprima en cualquier trámite el requisito de presentar examen de no gravidez • Que en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo que ya se revisa, sea considerado el hostigamiento sexual como una falta grave y sujeta a sanciones, que socava la dignidad de nuestras compañeras. • Que con el propósito de atender la demanda de los hijos de las y los trabajadores de la educación se impulse la creación de Centros de Desarrollo Infantil (CENDIS) en todo el país. • Con el propósito de guardar equidad en la responsabilidad familiar, nuestra organización propone que se amplíe la prestación denominada: "Cuidados Maternos" a por lo menos nueve días, previo acuerdo del médico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), cambiándose la nomina-	En relación con la petición de la organización sindical, referente a la no exigencia del certificado de no gravidez, se informa que la SEP giró instrucciones, con fecha 14 de julio de 1998, a todas las áreas de la Secretaría, a fin de que este tipo de documento, no sea solicitado como registro para el ingreso del personal femenino. ✓ La Comisión Mixta SEP-SNTE revisa el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo y determinará la inclusión en dicho ordenamiento de aquéllos aspectos de equidad y género que sean necesarios. ✓A través de una Comisión Mixta SEP-SNTE, se organizarán acciones conjuntas para revalorar el papel de la mujer como educadora, dar un lugar especial al reconocimiento de las contribuciones a las trabajadoras de la educación en México y enfatizar el alto porcentaje de mujeres dedicadas a esta profesión. ✓La SEP ha incluido el tema de la equidad y género en los contenidos de la educación básica, ejemplo de ello, son los libros de texto de Ciencias Naturales de quinto y sexto grado y el libro para el Maestro en la educación primaria, así como la asignatura de Formación Cívica y Ética en el nivel de educación secundaria; estas acciones se continuarán llevando a cabo.

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
ción a "Cuidados Médicos Familiares" que comprenda, tanto hijos de los trabajadores como a sus ascendientes directos, cuando éstos dependen económicamente del trabajador, y que esta prestación se otorgue tanto a la trabajadora como al trabajador. • Que la SEP, implemente una campaña permanente a través de los medios que reivindique la imagen de la mujer y de la mujer maestra ante la sociedad. • Que se instale una comisión SEP-SNTE, con la finalidad de promover diversos programas con perspectiva de género. • La organización sindical reconoce la urgente necesidad, de que en las políticas públicas se de atención pertinente a las condiciones de diversidad equidad y género.	✓Las comisiones mixtas SEP-SNTE mencionadas en el presente, continuarán sus trabajos con el propósito de que en el menor tiempo posible, o en los plazos fijados, puedan presentar sus resultados. ✓Se constituirá una Comisión Mixta SEP-SNTE, para que de manera conjunta analice y determine las acciones para revalorar el papel de la mujer como educadora, dar un lugar especial al reconocimiento de las contribuciones de los trabajadores de la educación en México y enfatizar el alto porcentaje de mujeres dedicadas a esta profesión.

2001 EQUIDAD Y GÉNERO

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
México experimenta una serie de transformaciones, económicas políticas y sociales que son el resultado de una mayor participación de la sociedad; dentro de ese marco, la educación debe ocupar un papel preponderante que la ubique como una prioridad de Estado, para impulsar un desarrollo sustentado en la igualdad de oportunidades, la inclusión y la justicia social. **FEDERALISMO EDUCATIVO** En el marco del federalismo educativo es preocupación del SNTE impulsar con la SEP, los gobiernos de las entidades federativas y el H. Congreso de la Unión, formulas de asignación de recursos que contribuyan a hacer realidad el principio de equidad para atender adecuadamente las desigualdades.	**CARRERA MAGISTERIAL** Se instruirá también a la representación de la Secretaría en órganos de gobierno, para que convenga con la representación de la organización sindical, la realización de una revisión integral del Programa Nacional del Carrera Magisterial, con la finalidad de fortalecer sus diferentes ámbitos normativo, operativo, de evaluación: y presupuestal, para alcanzar una mayor equidad, transparencia, objetividad y consolidar la bilateralidad. Previamente a esta actividad se deberá desarrollar un estudio diagnóstico exhaustivo que pronto identifique los aspectos que requieren ser modificados a fin de: reconocer la labor de los mejores docentes, aumentar la credibilidad de los programas, así como coadyuvar a

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
La organización sindical reconoce la urgente necesidad de que, en las políticas publicas, se de atención, pertinente a las condiciones de diversidad, equidad y género por lo que demandamos: **a) EDUCACIÓN Y DEMANDAS PROFESIONALES** • Modificar los planes y programas de estudio, materiales didácticos y libros de texto que incluyan estereotipos de carácter sexista. • Introducir en materia de cultura cívica impartida en el nivel de educación básica, contenidos de derechos humanos tendientes a eliminar la violencia intrafamiliar. • Introducir a partir de los últimos tres grados de educación primaria, así como en secundaria, horas de orientación vocacional para niñas, niños y adolescentes, con programas y apoyos didácticos específicos. • Incorporar la perspectiva de género en la curricula de formación de los docentes de todos los niveles y modalidades del sistema educativo. • Establecer cursos de actualización que promuevan la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, con validez para Carrera Magisterial. • En coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), promover diplomados sobre género y educación básica en todas las unidades del país y abrir más espacios y becas para docentes trabajadoras de la educación y orientadoras vocacionales. • Promover la inclusión de la perspectiva de género en planes y programas de estudio de todos los niveles educativos, como un eje trasversal en la estructura curricular que propicie la eliminación de prejuicios sexistas y en el desarrollo, creativo y flexible	elevar la calidad de la educación básica, en función del mejor aprovechamiento escolar de los educandos. **FEDERALISMO EDUCATIVO** La SEP y el Comité Ejecutivo Nacional del SNTE, continuarán los trabajos de la comisión relativa al federalismo educativo, en la que se invitará a participar a las autoridades educativas estatales, así como a sus respectivos representantes en los estados, para la revisión de mecanismos que persiguen la aplicación equitativa y transparente de los recursos presupuestales destinados a la educación, a fin de impulsar la igualdad de oportunidades para todos y to das. Respondiendo a la diversidad de demandas educativas, especialmente las de los alumnos de zonas rurales, pueblos indígenas, población migrante y menores con necesidades educativas especiales. **EQUIDAD Y GÉNERO** Por lo que respecta al planteamiento del SNTE en relación con la equidad de género, la SEP se compromete a: **a) CON RELACIÓN A LA EDUCACIÓN Y LAS DEMANDAS PROFESIONALES** ✓Dar una atención especial al renovar de manera progresiva los programas de educación básica y normal, al tratamiento de contenidos de equidad de género y a cuidar en los materiales educativos, los mensajes que al respecto se transmiten por la vía del lenguaje y las imágenes. ✓Continuar un trabajo sistemático de atención a la equidad de género en la escuela. Así como a desarrollar programas de actualización para maestras y maestros que promuevan la igualdad al derecho y oportunidades

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
de nuevas identidades femenina y masculina y de valores solidarios. • Promover acciones sociales y medidas en el sistema educativo, en especial en las comunidades indígenas y marginadas, tendientes a retener y reincorporar a la población femenina desertora. • Promover que en los Consejos de Participación Social se realicen acciones, con el fin de sensibilizar en la perspectiva de género a las madres y padres de familia, e impulsar las responsabilidades familiares compartidas. • Crear en las bibliotecas, centros de maestros, centros de documentación y casas de cultura, secciones especializadas en temáticas de género. • Integrar bibliografía, antologías e investigaciones sobre género y distribuirlas entre todos los maestros y maestra del país. • Realizar campañas a nivel nacional, así como la incorporación de contenidos temáticos en asignaturas como biología, civismo y orientación vocacional, sobre violencia interfamiliar, salud reproductiva, embarazo en adolescentes y adicciones	para hombres y mujeres, con valor en Carrera Magisterial. Se impulsarán acuerdos en el mismo sentido con la UPN. ✓Llevar a cabo las acciones educativas necesarias para prevenir la deserción escolar de las niñas y lograr que concluyan su educación básica. Se diseñarán estrategias educativas adecuadas para una atención más intensa al respecto en las comunidades indígenas y marginadas. ✓Promover en el marco de sus facultades ante los Consejos de Participación Social, la relación de acciones para propiciar la equidad de género. ✓Ampliar significativamente a partir del próximo ciclo escolar, el número de obras especializadas en el tema de equidad de género en educación, que forman parte de las bibliotecas de los centros de maestros y las escuelas normales. ✓Integrar a la colección de la biblioteca, para la actualización de lo/as docentes, obras de distribución gratuita con alta calidad acerca de la promoción de la equidad de género desde el ámbito de la escuela. ✓Diseñar una campaña permanente, en el ámbito escolar y en los medios de comunicación que promueva la equidad de género.
• Instrumentar una campaña permanente a través de los medios de comunicación, que reivindique la imagen de la mujer y de las docentes ante la sociedad. • En coordinación con la UPN, promover diplomados sobre género y educación básica en todas las unidades del país y abrir más espacios y becas para docentes trabajadoras de la educación y orientadoras vocacionales. • Promover la inclusión de la perspectiva de género en planes y programas de estudio de todos los niveles educativos, como un eje trasversal en la	**b) EN RELACIÓN CON LAS DEMANDAS LABORALES Y PRESTACIONES** ✓Iniciar un estudio que conduzca a la expansión de la educación inicial, que deberá definir el conjunto de estrategias para elegir las modalidades de atención que se usarán, estimar su posible impacto con relación a su costo, valorar las modalidades existentes y establecer aquéllas que sean más efectivas.

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
estructura curricular que propicie la eliminación de prejuicios sexistas y el desarrollo creativo y flexible de nuevas identidades femeninas y masculinas con valores solidarios. • Impulsar programas de orientación vocacional y capacitación profesional con perspectiva de género, a fin de promover la elección de carreras y oficios no tradicionales para mujeres y analizar las causales de su eliminación en el nivel de educación secundaria. • Promover acciones sociales y medidas en el sistema educativo, en especial en las comunidades indígenas y marginadas, tendientes a retener y reincorporar a la población femenina desertora. • Integrar bibliografía, antologías e investigaciones sobre género que se distribuyan a todos los maestros y maestras del país. **c) DEMANDAS LABORALES Y PRESTACIONES.** **MATERNIDAD Y TRABAJO** • Definir ampliamente y dar seguimiento a la aplicación del acuerdo con la SEP de 1999, sobre la superación como requisito de contratación para las trabajadoras de la educación, del examen de no gravidez. **CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL** • La educación inicial no debe conceptualizarse como un servicio asistencial de ciudadanos para los hijos y las hijas de las madres trabajadoras. En este sentido, ahora la educación inicial se establece como el derecho de la niñez al educación y se concibe como un derecho social de este servicio para la madre trabajadora. • Incorporar la educación inicial en el esquema de educación.	✓La SEP, conjuntamente con el SNTE instalarán en el mes de junio próximo, una comisión de trabajo que dé seguimiento a los compromisos establecidos en materia de equidad de género

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
• Crear más CENDI's y otras guarderías comunitarias para la atención integral de los hijos y las hijas de madres y padres trabajadore/as de la educación. **CRÉDITOS** En coordinación con el ISSSTE, crear un nuevo préstamo y mecanismo ágil de acceso al mismo, para trabajadoras de la educación que sean jefas de familia.	

2002 TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
Entre las estrategias para la transformación del sistema educativo se deberán resolver, entre otras cosas, las condiciones salariales y prestaciones laborales de la/os trabajadora/es de la educación con visión de equidad y género. El salario de los maestros no representa sólo una legítima demanda, constituye también una condición necesaria para dicha transformación. **FEDERALISMO EDUCATIVO** • La distribución adecuada de los recursos presupuestales, incorporando sistemática y programáticamente los criterios de equidad y género. **ASUNTOS LABORALES** • Que se dé cumplimiento irrestricto al acuerdo SEP-SNTE de no exigir el examen de no gravidez como requisito para la contratación y la promoción. **ASUNTOS PROFESIONALES** • Un nuevo enfoque en el modelo educativo de las instituciones formadoras de docentes, de carácter integral y con perspectiva de género, que incorpore el uso intensivo y generalizado de recursos tecnológicos y el aprendi-	Es propicia la ocasión para compartir con el magisterio mexicano la comisión de un sistema educativo nacional sustentado en valores de equidad y calidad, que ofrezcan una educación pertinente, incluyente y formativa. En esta visión son protagonistas principales los comprometidos y responsables maestros de México, acreedores del respeto y el reconocimiento de la sociedad. **FEDERALISMO EDUCATIVO** ✓Respecto al concepto de equidad de género la SEP emprenderá las acciones necesarias para el fortalecimiento de la cultura de equidad de género, a fin de incrementar la proporción de mujeres incorporadas al sistema educativo nacional. **ASUNTOS LABORALES** ✓La SEP, en el ámbito de su competencia, continuará dando estricto cumplimiento a la disposiciones de suprimir el examen de no gravidez como requisito para el ingreso y la promoción de las trabajadoras de la educación. Asimismo se coordinará con las entidades federativas para la instru-

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
zaje de una lengua extranjera, preservando nuestro país y consolidando una memoria histórica y el compromiso social como características sustantivas del normalismo mexicano. • Que los cursos del programa nacional de actualización y los estatales, se diseñen con perspectiva de género, respeto a los derechos humanos y desarrollo sustentable, entre otros. Entre las estrategias para la transformación del sistema educativo, se deberán resolver entre otras cosas, las condiciones salariales, prestaciones profesionales y laborales de los trabajos de la educación, con visión de equidad y género. El salario de los maestros no representa sólo una legítima demanda, constituye también una condición nece saria para dicha transformación. **DEMANDAMOS** • La distribución adecuada de los recursos presupuestales, incorpora do sistemática y programáticamente, los criterios de equidad y género. • Crear mecanismos para transparentar el uso de los recursos públicos asignados por la Cámara de Diputados, para impulsar acciones a favor de la equidad entre los géneros y una instancia bilateral para la planeación, seguimiento y evaluación de acciones en la materia. **ASUNTOS LABORALES** • Que se dé cumplimiento irrestricto al acuerdo SEP-SNTE de no considerar el examen de gravidez como requisito para la contratación y la promoción. **ASUNTOS PROFESIONALES** Sistema Nacional de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional.	mentación y observancia de medidas que persigan este propósito. ✓ La formación de los docentes de educación básica tendrá perspectiva de género, así como un enfoque intercultural y bilingüe, que incluirá el aprendizaje de una segunda lengua, nacional o extranjera. ✓ En los cursos de actualización y capacitación se hará énfasis especial en formar a los maestros de educación básica en temas de equidad y género, en el ejercicio de capacidad para propiciar el desarrollo integral de los alumnos y se promoverá la reflexión educativa, según asuntos éticos y problemas ambientales, globales y locales, que disminuyen en la calidad de vida de la población. **ASUNTOS PROFESIONALES** ✓ Se reforzarán en los planes y programas de estudio para la formación de los docentes de educación básica, los contenidos tendientes a desarrollar en los maestros el conjunto de competencias profesionales que les permitan que sus alumnos obtengan logros educativos con independencia, de su origen social, económico, étnico, religioso, o de género. Para ello, los futuros maestros se formarán en los valores que la humanidad ha desarrollado y consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: respeto y aprecio por la dignidad humana, la libertad, la justicia, la igualdad, la democracia, la solidaridad, la tolerancia, la honestidad el apego a la legalidad y el aseguramiento de los derechos de los indígenas en materia educativa. **FEDERALISMO EDUCATIVO** ✓ El enfoque de género en las políticas educativas que viene desarrollando el sector, habrá de contribuir a la

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
	reducción de las inequidades que de manera notable se registran en el medio rural y en las comunidades indígenas. La planeación, la programación y la distribución de los recursos presupuestarios, considerará necesariamente el enfoque de género en las políticas para el abatimiento de dichas inequidades. ✓ Para el ciclo escolar 2002-2003 se tiene que el 50.4 por ciento de la matrícula nacional son hombres y el 49.6 por ciento son mujeres. No obstante, con base en la disponibilidad de los recursos previstos al efecto en el Presupuesto de Egresos de la Federación, esta Secretaría continuará desarrollando acciones tendientes a promover la equidad y oportunidades educativas entre los géneros, como es el caso de diversos programas compensatorios que otorgan condiciones de mayor ventaja para las niñas y los jóvenes en educación básica y media superior. Para dar seguimiento y evaluar las acciones en la materia, se integrará una instancia bilateral SEP-SNTE. **ASUNTOS LABORALES** ✓ La SEP, en el ámbito de su competencia, refrenda su compromiso de no solicitar como requisito para el ingreso o promoción de las trabajadoras de la educación, el examen de no gravidez, lo que difundirá a través de los medios que le son propios.

2003 TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
• Un nuevo enfoque en el modelo educativo de las instituciones formadoras de docentes, de carácter integral, con perspectiva de género, que incorpore	✓En las reuniones que celebra con las autoridades educativas de los estados, expresará su criterio y aportará los elementos de carácter jurídico labo-

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
el uso intensivo y generalizado de recursos tecnológicos y el aprendizaje de una lengua extranjera; preservando el carácter multicultural y pluriétnico de nuestro país y consolidando la memoria histórica y el compromiso social como características sustantivas del normalismo mexicano. • Que las estrategias de formación, actualización, capacitación y superación profesional, proporcionen elementos para la evaluación y uso pertinente de los materiales de equidad y género y la promoción de la cultura de paz y la no violencia. • Que los cursos del programa nacional de actualización y los estatales, se diseñen con perspectiva de género, respeto a los derechos humanos y desarrollo sustentable, entre otros.	ral, a efecto de requerir la supresión de dicho requisito en aquéllas entidades que no lo hayan hecho. **ASUNTOS PROFESIONALES** ✓Conforme a las atribuciones que le confiere la Ley General de Educación, la SEP continuará la revisión permanente de los planes y programas de estudio para la formación de los futuros maestros de educación básica, con el fin de asegurar la pertinencia de los mismos y para fortalecer las competencias profesionales con las que egresen los estudiantes de las instituciones formadoras de docentes. ✓Especialmente se revisarán los propósitos, contenidos y enfoques educativos que se relacionan con la atención a la diversidad cultural de los alumnos y la perspectiva de género en el trabajo escolar. ✓Se promoverá la revisión continua de los programas de formación, actualización, capacitación y superación profesional, con la finalidad de asegurar que los maestros adquieran y pongan en práctica las competencias profesionales y los valores que se requieren para hacer de la escuela una comunidad democrática, en la que se atiendan cabalmente las necesidades educativas de las niñas y niños, se apoye a los alumnos en desventaja y se favorezca el trato digno entre las personas, la resolución pacífica de conflictos y el respeto a los derechos de los educandos. ✓En el marco del Programa Nacional para la Actualización Permanente de los maestros de educación básica en servicio, la SEP continuará desa rrollando la oferta de cursos nacionales de actualización y revisando académicamente la calidad y perti-

PLIEGO PETITORIO DEL SNTE	RESPUESTA DE LA SEP
	nencia de los cursos estatales, con el propósito de actualizar a los maes tros, directivos y equipo técnico de las entidades federativas en los nuevos enfoques educativos; en especial aquéllos que promueven la equidad de género, el respeto a los derechos humanos, el desarrollo sustentable y el ejercicio de una ciudadanía res ponsable y competente. ✓La SEP promoverá, en coordinación con las autoridades educativas estata les, la atención educativa que requie ren los grupos de población en des ventaja, tales como niñas y niños migrantes, con necesidades especia les de educación y en situación de calle. Se brindará especial atención a la pertinencia de las propuestas curriculares dirigidas a esta pobla ción y a los programas de formación docente, de tal manera que la ampli ación de la cobertura educativa se acompañe de una estrategia que favorezca la calidad con equidad.

FUENTE: Pliegos petitorios del SNTE a la SEP (del personal administrativo y docente del modelo de educación básica en 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003), así como sus respectivas respuestas.

En teoría, todas estas respuestas cumplen con los acuerdos internacionales que ha suscrito México, e incluso resultan ser de proyección avanzada en la región de ALyC, pero no sucede de esta forma en la práctica diaria y en el ejercicio directo con las trabajadoras de la educación.

2.2. La SEP y la OIT

Las condiciones de trabajo relativas a la mujer se basan en los Convenios establecidos por la OIT. Desde su fundación en 1919, la OIT ha puesto el acento en la protección general de las y los trabajadores, pero progresivamente fue abordando y atendiendo los problemas de discriminación, a fin de promover la igualdad de la mujer en el trabajo. Entre los tratados relativos a la mujer trabajadora destacan:

Convenio 100 (1951)
Sobre igualdad de remuneración

Este convenio estipula la igualdad de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. **Todo Estado ratificante deberá promover** y, en la medida en que sea acorde con los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, **garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre las trabajadoras y los trabajadores, por un trabajo de igual valor.**

Convenio 111 (1958)
Sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Estipula que hace falta una política nacional para eliminar la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; tanto en el acceso al empleo como en la formación y las condiciones de trabajo (o en cualquier otro motivo especificado por el Estado en cuestión), y que tiene por efecto anular o alterar l**a igualdad de oportunidades o de trato. Todo Estado que lo ratifique ha de tener por objetivo fundamental, formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar todas las formas de discriminación tanto en el empleo como en la ocupación. El Convenio se aplica al acceso a la formación profesional, al empleo y a diversas ocupaciones, así como a los términos y las condiciones de trabajo.**

Convenio 156 (1981)
Acerca de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades

Se aplica a lo/as trabajadore/as con responsabilidades hacia lo/as hijo/as a su cargo. Se aplicarán también a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que, de manera evidente, necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Todo Estado que lo ratifique deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los medios de asistencia a la infancia y familiar.

Convenio 183 (2000)
Aplicación del Convenio

Art. (2-1) El presente convenio **se aplica a todas las mujeres empleadas**, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

Art. (2-2) Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadore/as interesado/as, **excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas** de trabajadore/as cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

Duración del permiso de maternidad

Art. (4-1) Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio, tendrá derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas —según lo determinen la legislación y prácticas nacionales— mediante la presentación de un certificado médico o de cualquier otro documento adecuado, en el que se especifique la fecha presunta del parto.

Art. (4-4) Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá **un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto**, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Art. (6-6) Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir **prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social**, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

Respecto a la protección contra el despido y los derechos durante la actividad asalariada

Art. (8-1) Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional. **Excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia**. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirán al empleador.

FUENTE: Góngora, 2005.

2.3. REFLEXIONES EN TORNO A LA TRABAJADORA VS. MUJER

Debido a las exigencias económicas actuales las y los trabajadores de la educación se ven obligados a buscar dobles turnos o empleos y actividades paralelos para sufragar sus gastos; sin embargo, en el caso de las trabajadoras es más difícil enfrentar estas condiciones laborales que de por sí son agotadoras y desgastantes, aunadas a dobles o triples jornadas que implican que continúan siendo las responsables de las familias. Además de cubrir horarios adicionales para la actualización, capacitación e incluso la participación político sindical, debido a las condiciones culturales, económicas, políticas y sociales que hoy atraviesa nuestro país; ésta es la única forma de lograr su realización personal, profesional, académica y política.

Al hablar del magisterio, es común referirnos a los maestros sin hacer distinciones entre éstos, en virtud de que los problemas profesionales y laborales que enfrentan son aparentemente comunes para las y los maestros.

En la actualidad, a diferencia de otras actividades, en el magisterio existen salarios, jornadas laborales y responsabilidades iguales para hombres y mujeres, aunque es sólo apariencia, pues en la cotidianidad laboral persisten diferencias que se expresan en las posibilidades de acceder a puestos de dirección, de representatividad o en las actividades que se desarrollan en la escuela. Así, encontramos que en las altas jerarquías educativas (de supervisor escolar para arriba) predominan los varones y de igual manera sucede con los puestos de representación sindical. Por otra parte, en la escuela generalmente se hace recaer en las mujeres una serie de funciones que pueden ser vistas como la extensión de su papel de madres en el trabajo escolar: vigilar el aseo, actividades relacionadas con preparación y distribución de alimentos, la comisión de acción social, la de limpieza del plantel, la de festejos o atender los primeros grados. No obstante, ni la institución, ni el sindicato e incluso, ni las mismas trabajadoras perciben las diferencias que impone a su trabajo a la condición femenina; es decir los problemas que enfrentan como mujeres permanecen invisibles y el trabajo docente, administrativo o de intendencia, mantiene su condición "asexuada" (Sandoval, 2001).

Las siguientes reflexiones son resultado de una encuesta aplicada a 30 trabajadoras de la educación en áreas de intendencia, servicios generales, administrativas, profesoras y directivas durante 2004 (González, 2005), la cual arrojó la siguiente información:

a) En las Condiciones Generales de Trabajo, no existen elementos que denoten discriminación hacia las mujeres; sin embargo en la vida laboral viven cotidianamente problemas de segregación, acoso y hostigamiento sexual, que lastiman su dignidad.

b) Es alto el porcentaje de maestras madres solteras, separadas, divorciadas o viudas que asumen la responsabilidad económica y moral como jefas de familia, así como el cuidado de las y los hijos.

c) Debido a su responsabilidad casi exclusiva en tareas de larga jornada y de mayor responsabilidad derivada del trabajo productivo y reproductivo, muchas dedican poco tiempo a su vida personal.

d) Algunas de ellas están interesadas en áreas de mayor exigencia en tiempo y dedicación, como la actualización, investigación, especialización, postgrados, etc. y han postergado sus relaciones de pareja y de procreación, para cumplir con los anhelos profesionales.

e) Cuando sus jornadas de trabajo son muy exigentes, se ven en la necesidad de contratar los servicios de apoyo doméstico o de cuidado de las y los hijos pese a que, como refieren algunas, los ingresos que perciben son insuficientes frente a los gastos que deben cubrir por actividades que delegan a terceros, resultando mayor el esfuerzo y desgaste.

f) Es frecuente escuchar que por los horarios escolares de estancias infantiles, primaria, secundaria, bachillerato y nivel superior, las y los trabajadores disponen de tiempos que facilitan su adaptación para realizar múltiples tareas adicionales al desempeño profesional o a la preparación de clases. En el caso de las mujeres, regularmente se dividen entre tareas domésticas; pagos de servicios; compra de despensa; actualización y capacitación académica; actividades político-sindicales; acompañamiento y cuidado de los hijos, de los padres, de los suegros, de los nietos, de los sobrinos y hasta de los ahijados o vecinos.

g) Actualmente, a pesar de que las maestras debieran tener una perspectiva de género en su tarea educativa (por ser formadoras de niños y jóvenes) y hacia ellas mismas (en su hogar y trabajo), esto no sucede, ya que continúan asumiendo los roles tradicionales del hogar sin establecer una división del trabajo doméstico entre los miembros de su familia.

h) Es recurrente que reciban descuentos en su salario debido a retardos o faltas consideradas laboralmente injustificadas o que exceden lo establecido, pero que en la condición social alguien las tiene que cubrir, por los hijos o familiares cercanos en caso de enfermedades o asistencia a juntas y festivales escolares, etc.

i) A las trabajadoras de la educación les corresponden los trabajos vinculados a la subordinación y descalificación, considerados tradicionalmente como femeninos[9] y estigmatizados como apropiados a las características físico emocionales de las mujeres. Esta segregación concentra al sexo femenino en cargos de menor sueldo, jerarquía o estatus como intendentes, cocineras, secretarias, administrativas, auxiliares de educadoras, educadoras, maestras de preescolar, primaria o secundaria y, en pocos casos, alcanzan la dirección nivel preescolar, primaria y minoritariamente secundaria: a mayor categoría académica, menos mujeres.

j) En el sector de la educación continúa habiendo actividades donde únicamente se contrata personal masculino, por considerarse de riesgo o que requiere de fortaleza física, como en ocupaciones de: chofer, velador, auxiliares de mantenimiento y servicios generales.

k) Generalmente, los trabajos más desgastantes y arduos que implican trato directo con la comunidad, la colonia, los padres de familia y otros maestros, los realizan las mujeres, quienes regularmente eligen como su representante escolar o sindical a un hombre, debido a que esta actividad requiere de horarios adicionales a la jornada laboral, a pesar de que en su medio la mayoría son mujeres; o porque ante la falta de líderes femeninas en altos cargos de dirección, consideran que una persona de su mismo sexo sería incapaz de asumir las responsabilidades derivadas de esa actividad.

l) Respecto a la formación, capacitación y actualización, en la carrera magisterial para ascender y agregar incentivos económicos a su sueldo, se requiere realizar cursos fuera de horarios de trabajo, en sábados y en periodos de vacaciones de verano, lo que pone en desventaja a las maestras que tienen que dividirse entre la jornada laboral y la doméstica.

3. MATRÍCULA ESCOLAR DEL SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO

En particular el sistema educativo mexicano atiende actualmente a 27.5 millones de alumnos en 236,515 escuelas, con la participación de cerca de 1,654 millones de docentes, de los cuales aproximadamente el 78.5 por ciento son mujeres. El gasto en educación pública respecto al PIB es del 5.41 por ciento y se invierten en cada niño/a de preescolar 11.31

[9] Ver Tabla B: Distribución Porcentual de Matrícula Escolar Según Sexo para Cada Nivel Educativo 2003-2004 (INEGI, 2006).

mil pesos; en primaria 10.06 mil pesos y en secundaria 15.52 mil pesos; esto implica que en conjunto el nivel de educación básica tiene un costo de 36.89 mil pesos por cada niño/a[10]. Es claro que un sistema de tal magnitud y con esos índices de atención requiere de un esfuerzo nacional considerable, el cual constituye sin duda, una parte fundamental de la historia de México (Ver Tabla 1).

En promedio, la población de seis a 12 años que asistió a la escuela en 2005, fue el 96.1 por ciento, con el mismo porcentaje de mujeres que de hombres. Mientras que el grupo de 13 a 15 años que acudió a la escuela en 2005, fue de 82.5 por ciento, siendo mayor la asistencia de las mujeres por 0.1 por ciento sobre los hombres. Podemos inferir que los grupos de edades corresponden a nivel de primaria y secundaria respectivamente.[11] (Ver Gráfica A y Tabla A).

El reto principal del SEM, es lograr que todas las personas de cinco a 12 años y de 12 a 15, asistan y concluyan la primaria y la secundaria respectivamente, con niveles aceptables de aprendizaje considerando que la enseñanza en las escuelas, la secundaria es un foco rojo de la educación en México.[12] Es en este nivel es donde claramente disminuye la absorción por ingreso, aumenta la deserción y bajo porcentaje de eficiencia terminal.

Las pruebas nacionales (llamadas también estándares) son mediciones que permiten conocer los resultados del aprendizaje de las y los alumnos del sistema educativo en su conjunto. Las pruebas se aplican en dos áreas: lectura y matemáticas, y se aplican a niña/os de primaria y secundaria, a partir de una muestra representativa que permite hacer inferencias para el sistema educativo en cada entidad federativa.

El alcance de las pruebas nacionales es únicamente entre entidades y modalidades educativas en un mismo año. La SEP aplicó las pruebas de 1998 a 2002 y el INEE[13] en 2003.

---

[10] INEGI, 2006.

[11] Porcentaje de población de cinco a más años, que asiste a la escuela por grupo de edad y sexo (1970 a 2005) Estadísticas de Educación (INEGI, 2006).

[12] Boletín Informativo, 2004.

[13] El Instituto Nacional de Evaluación de la Educación (INEE) fue creado el 8 de agosto de 2002 por Decreto Presidencial, con el propósito de construir indicadores de calidad del SEN basados en: desarrollar y aplicar pruebas para evaluar el aprendizaje de los alumnos, y generar modelos de evaluación de escuelas; ofrecer a las autoridades educativas y al sector privado herramientas idóneas para la evaluación de los sistemas educativos, en lo que se refiere a educación básica (de preescolar, primaria y secundaria) y media superior, Boletín Informativo, 2004.

Los resultados de las pruebas aplicadas por el INEE confirman la condición crítica del nivel de educación secundaria en el país: por lo que éste se convierte en el reto más importante para ofrecer una educación de buena calidad en México.

Tabla 1: Recursos Humanos, Materiales y Financieros por Nivel Educativo 1950 y 2006

INDICADOR	1950	2006[E]
Personal docente	90 896	1 654 011
Preescolar	2 892	206 207
Primaria	66 577	562 164
Secundaria[a]	8 702	354 947
Bachillerato[b]	6 599	230 087
Escuelas	25 413	236 515
Preescolar	835	87 801
Primaria	23 818	97 418
Secundaria	411	32 840
Bachillerato	192	11 605
Gasto en educación respecto del PIB (Por ciento)[e]	ND	7.07
Sector público	ND	5.41
Sector privado	ND	1.66
Gasto por alumno (Miles de pesos)[f]	ND	16.98
Preescolar	ND	11.13
Primaria	ND	10.06
Secundaria	ND	15.52
Bachillerato	ND	21.83

NOTA: Las cifras corresponden al inicio de cursos. La suma de los parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras.

f: Considera el gasto público ejercido por alumno en el sistema escolarizado. Excluye del cálculo al control particular en matrícula. Incluye el gasto federal por alumno, atendido en el control federal y federalizado; es decir, los transferidos al control estatal desde el 18 de mayo de 1992. A partir del ciclo escolar 2000-2001, se refiere a cifras estimadas.

ND: No disponible.

E: Cifras estimadas.
De 1990 a 2006: Sexto Informe de Gobierno, 2006.

FUENTE: Recursos Humanos, Materiales y Financieros por nivel Educativo, 1950 a 2006, Estadísticas de Educación (INEGI, 2006).

Es pertinente realizar una revisión de las estadísticas nacionales de población, en las que se refleja que en 2004, la absorción de población de nivel secundaria fue de 95 por ciento, de la cual, ingresaron 96.2 por ciento de niños y 93.7 por ciento de niñas; mientras la eficiencia terminal fue de 74.7 por ciento para los niños y de 83.2 por ciento para niñas. Otro dato importante a considerar es la deserción escolar que, en secundaria corresponde al 7.1 por ciento, observándose que el 8.1 por ciento de niños deja la escuela inconclusa, a comparación del 6 por ciento de las niñas; lo que demuestra que a pesar de ser menor el número de niñas que ingresan a la escuela, son menos las que desertan y, por tanto, mayor el porcentaje que termina. La eficiencia terminal total de la primaria es de 89.75 por ciento; el total de niños que ingresaron y concluyeron fue el 88.4 por ciento en varones y el 90.9 por ciento en niñas. La deserción en primaria es de un 1.7 por ciento, de los que el 2 por ciento corresponde a niños y el 1.4 por ciento a niñas; por lo que al igual que en el nivel secundaria terminan más niñas en primaria.[14] (Ver Gráfica 1 y Tabla 2).

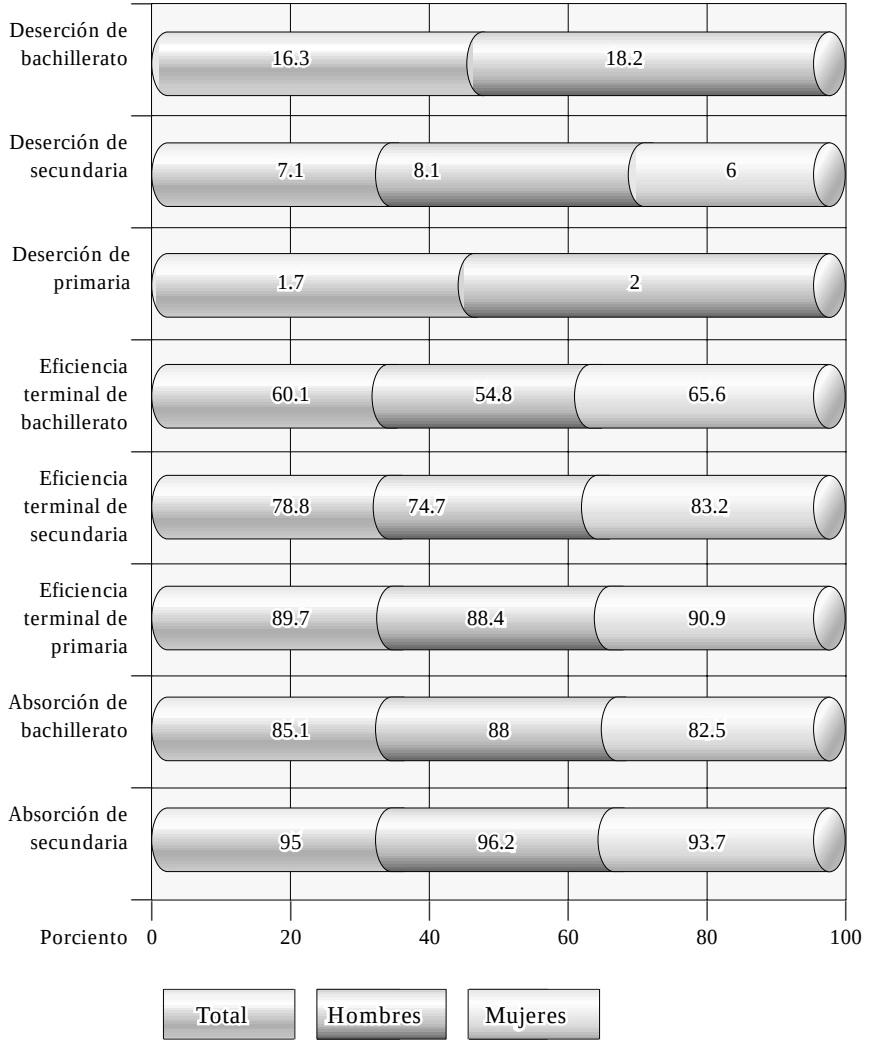
En lo que se refiere al nivel de bachillerato, en éste se reduce considerablemente el porcentaje de alumnos que concluye sus estudios, tal y como lo demuestra el hecho de que un porcentaje del 85.1 por ciento ingresan a este nivel, con un total de absorción de ingreso de hombres del 88 por ciento, contra el 82.5 por ciento de mujeres. La eficiencia terminal total es del 60.1 por ciento de los jóvenes; con el 54.8 por ciento en varones y el 65.6 por ciento de mujeres. Estos porcentajes muestran que al igual que en los niveles educativos básicos, en el bachillerato es menor número de mujeres que ingresa, pero mayor el porcentaje que egresa.[15] La gran pregunta es: ¿por qué las mujeres teniendo mayor eficiencia terminal en primaria, secundaria y bachillerato, ingresan en menores números que los hombres? ¿Cuál es la razón por la que el ingreso no es equitativo, sobre todo si consideramos que la población femenina constituye más del 50 por ciento de la población total del país? Podríamos adelantar que es por la inequidad a que se encuentran expuestas y que lleva a sus familias a brindar mayor preferencia a los varones, ya que se considera que el que las mujeres ingresen a estudiar constituye una pérdida de tiempo y de ingresos, a pesar de que las estadísticas muestran lo contrario. (Ver Gráfica 1 y Tabla 2).

---

[14].Indicadores sobre Permanencia Escolar y Deserción por Sexo, 1996 a 2004, Estadísticas de Educación (INEGI, 2006).

[15] Op. Cit., Indicadores sobre Permanencia Escolar y Deserción por Sexo, 1996 a 2004.**57.**

Gráfica 1. Indicadores de absorción, eficiencia terminal y deserción por nivel escolar y sexo, 2004



FUENTE: Elaborada a partir de datos sobre indicadores de permanencia escolar y deserción por sexo, 1996 a 2004, Estadísticas de Educación, (INEGI, 2006).

Tabla 2: Indicadores sobre Absorción, Deserción y Eficiencia Terminal, por Nivel Educativo y Sexo 1996 a 2004

INDICADOR	1996	1998	2000	2002	2003	2004
Porcentaje de absorción en secundaria	86.7	90.0	91.8	94.1	94.7	95.0
Hombres	89.0	91.9	93.3	95.4	96.0	96.2
Mujeres	84.3	88.1	90.3	92.8	93.3	93.7
Porcentaje de absorción en bachillerato	78.9	79.8	81.0	84.0	85.4	85.1
Hombres	81.9	83.4	83.9	86.9	88.2	88.0
Mujeres	75.9	76.3	78.1	81.1	82.8	82.5
Porcentaje de eficiencia terminal en primaria	82.8	85.8	86.3	88.2	88.7	8 9 . 7
Hombres	82.3	85.0	85.2	87.2	87.5	88.4
Mujeres	83.4	86.6	87.5	89.3	89.9	90.9
Porcentaje de eficiencia terminal en secundaria	74.8	76.1	74.9	78.4	78.9	7 8 . 8
Hombres	72.3	71.7	70.3	74.0	74.4	74.7
Mujeres	77.6	81.0	79.9	83.0	83.6	83.2
Porcentaje de eficiencia terminal en bachillerato	57.2	58.1	59.3	61.1	60.0	6 0 . 1
Hombres	53.1	52.9	53.6	55.3	54.3	54.8
Mujeres	61.9	63.7	65.4	67.2	65.7	65.6
Índice de deserción en primaria	2.9	2.3	1.9	1.7	1.8	1.7
Hombres	3.0	2.5	2.1	1.9	2.0	2.0
Mujeres	2.7	2.1	1.8	1.5	1.6	1.4
Índice de deserción en secundaria	8.9	8.5	8.3	7.4	7.4	7.1
Hombres	10.1	10.3	10.0	9.0	9.1	8.1
Mujeres	7.7	6.7	6.5	5.7	5.6	6.0
Índice de deserción en bachillerato	18.1	17.1	16.5	16.4	16.8	16.3
Hombres	20.3	19.8	19.9	19.0	19.7	18.2
Mujeres	15.8	14.3	13.2	14.0	14.0	14.4

[E] Cifras estimadas.

FUENTE: Indicadores sobre permanencia escolar y deserción por sexo, 1996 a 2004, Estadísticas de Educación, (INEGI, 2006); Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto SEP, 2005.

CONCLUSIONES

Refrendando la tesis planteada al inicio de este trabajo, el reto del sistema educativo mexicano es ofrecer una educación de calidad para toda la población, a partir de una visión de género. Que la educación inicial, primaria y secundaria (hoy considerada como educación básica), sea justamente el grado mínimo al que tenga acceso toda la población sin distinción de raza, etnia, credo, condición económica o sexo. Que sea universal, de calidad y con un nivel satisfactorio de aprendizaje; que ofrezca conocimiento y herramientas a hombres y mujeres para acceder a un empleo digno. Para lograr esto es necesario generar cambios significativos en el SEM, mejorando las características y condiciones de la educación básica y cumplir por lo menos con las Metas del Milenio establecidas para la región de ALyC.

Como condición fundamental del crecimiento se requiere fomentar una sociedad comprometida en una ciudadanía de participación democrática, que se involucre en la toma de decisiones para alcanzar la equidad entre los géneros; que promueve el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato; que pugne porque no exista discriminación ni exclusión y considere que, estableciendo una sociedad educada, se podrá instituir como una práctica la inclusión de todas y todos.

La educación no debe ser discriminatoria, requiere de calidad con acceso igualitario y universal a la enseñanza básica para las niñas; procurar la igualdad de género en la tasa de finalización de dichos niveles; elaborar y aplicar políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para las mujeres, en particular las jóvenes y las que retornen al mercado de trabajo, considerando que es fundamental demostrar sus habilidades para participar por entero en los procesos económicos, sociales y políticos. No obstante la integración de la perspectiva de género en las agendas públicas de las naciones, se requiere la participación de la sociedad civil y de las organizaciones sociales para mantener una direccionalidad equitativa y democrática.

El impulso de la perspectiva de género en la educación, implica efectuar acciones focalizadas y transversales, en todos los niveles educativos de la SEP, en la estructura organizacional, los planes y programas de estudio y, de manera particular, contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras de la educación en su propia organización sindical, el SNTE.

Dicho proceso debe tener presente el compromiso y el apego a las Metas del Milenio y a todos aquéllos acuerdos que ha suscrito nuestro país.

En síntesis, es fundamental impulsar una sociedad incluyente, democrática y equitativa, elementos que sólo se lograrán a través de una educación integral, cuyo eje transversal sea la perspectiva de género y en la que estén comprometidos todos los sectores sociales, a fin de brindar las mismas oportunidades a los y las ciudadanas del país.

ÍNDICE DE SIGLAS

(ANMEB)	Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica
(ALyC)	América Latina y el Caribe
(AOD)	Asistencia Oficial para el Desarrollo
(BM)	Banco Mundial
(CEDAW)	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
(CONAPO)	Consejo Nacional de Población
(ES)	Educación Secundaria
(EU)	Estados Unidos de Norteamérica
(FMI)	Fondo Monetario Internacional
(INSE)	Indicadores Internacionales de los Sistemas Educativos
(ISSSTE)	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
(INEA)	Instituto Nacional de Educación para los Adultos
(INEE)	Instituto Nacional de Evaluación de la Educación
(LFE)	Ley Federal de Educación
(LGE)	Ley General de Educación
(MES)	Metas de Educación Sexual
(OIT)	Organización Internacional del Trabajo
(OMC)	Organización Mundial de Comercio
(ONU)	Organización de las Naciones Unidas
(OCDE)	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
(PND)	Plan Nacional de Desarrollo
(PIB)	Producto Interno Bruto
(SEP)	Secretaría de Educación Pública
(SNTE)	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
(SEM)	Sistema Educativo Mexicano
(SEN)	Sistema Educativo Nacional
(PND)	Plan Nacional de Desarrollo
(PDE)	Programa de Desarrollo Educativo
(UE)	Unión Europea
(UPN)	Universidad Pedagógica Nacional

BIBLIOGRAFÍA

Astelarra, Judith (2005). *Los objetivos del milenio,* Universidad Autónoma de Barcelona, Auditorio Pedro López, Museo Franz Mayer, Comisiones Conjuntas de Desarrollo Social y Equidad y Género, México.

CEDAW, Beijing y ODM, UNIFEM (2005). *Camino a la igualdad de género,* Federal Ministry for Economy Cooperation and Development, Deutsche Gesellschaft fúr Technische Zusammenarbeit (GTZ), Producción Creativa, Coordinación de la edición en español, UNIFEM-México.

Ferrer, Guillermo y Gloria Chalé (1999). *Globalización y retos educativos,* Ensayo, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, IEESA, México.

Lamarca, Chusa (2001). *Ella para él, él para el Estado y los tres para el mercado,* Cuaderno de Materiales de Globalización y Género, México.

Machinea, José Luis (2005). *Objetivos de desarrollo del milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*, Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, CEPAL, OIT, FAO, UNESCO, OPS/OMS, PNUD, PNUMA, UNICEF, UNFPA, PMA, UN-HABITAT, UNIFEM, México.

HEMEROGRAFÍA

Ajamil, Menchu (1994). "Cooperación internacional, género y desarrollo", *Revista Iberoamericana de Educación,* Núm. 6: Género y Educación, México.

Boletín Informativo (2004). "La secundaria: principal reto del sistema educativo mexicano", Fundación Este País, INEE, México.

Brito, Alejandro (1998). "La educación sexual en las aulas, del rezago al consenso", Entrevista con Olac Fuentes Molinar, Subsecretario de Educación Básica de la SEP, *Suplemento Letra S, La Jornada,* 3 de sept., México.

Dirección General de Evaluación, SEP (2001). (www.snee,sep.gob.mx), México.

García, María Guadalupe (2006). "La educación sexual en la reforma educativa de los años setenta", (www.educacionenmexico.org.mx).

Góngora, Janette (2005). Género y Sindicalismo: En busca de la equidad, Confederación de Educadores Americanos (CEA), *Documento de Trabajo para el Colegiado Nacional de Relaciones,* Vinculación Social y Organizaciones Adherentes, CEN-SNTE, México.

González, Diana (1999). "Federalización de la educación en México (una evaluación de la política desde la realidad)", *Foro Nacional la Educación Básica ante el Nuevo Milenio,* Memoria Tomo II, Comisión de Educación de la Cámara de Diputados y UPN, Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuito, México.

INEGI (2006). Estadísticas de Educación (www.inegi.gob.mx).

González, Jessica (2005). "Las Maestras y la equidad de género en la SEP", XXV Congreso PreAlas, Asociación Latinoamericana de Sociología, Mesa 7: Género y Desigualdades, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH), Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) y Fundación Friedrich Ebert, Guadalajara, México.

Guerrero, Julio C. (1994). "Algunas consideraciones sobre el impacto de la propuesta de educación y transformación productiva con equidad en México", en *Revista Universidad: Trabajo y Sindicato,* Núm. 66, dic. México.

Mendoza, Oscar (2005). "El sistema educativo en México, lo que hay que cambiar", Comentario al Programa Nacional de Educación, *Observatorio Ciudadano de la Educación*, Colaboraciones Libres Volumen V, Núm. 165, México.

Noriega, Margarita (1999). *El magisterio de educación básica en la globalización: ¿profesión en transición?,* Congreso sobre Globalización-Mundialización, organizado por la Asociación Francófona de Investigación, Programa Interinstitucional de Investigación en Educación Superior, SEP, México.

Oficina Internacional de Trabajo (2000). *Informe sobre el Trabajo en el Mundo,* OIT.

Pliegos petitorios del SNTE a la SEP, del personal administrativo y docente del modelo de educación básica correspondiente a 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003; así como sus respectivas respuestas.

Sandoval, Etelvina (2001), "Ser maestro de secundaria en México: Condiciones de trabajo y reformas educativas", *Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos,*OEI, Núm. 25, México.

Shulamith, Koenig (2006). *El Derecho humano a la educación,* Movimiento de los pueblos para la educación de los derechos humanos, The People's Movement for Human Rights Education (PDHRE), (compromisos adquiridos por los gobiernos para asegurar el derecho humano a la educación), New York, USA, (www.pdhre.org/rights/education-sp.html).

Todaro, Rosalba (2000). *Aspectos de género de la globalización y la pobreza,* México.

Zedillo, Ernesto (1992). "Discurso al Asumir el Cargo de Secretario de Educación Pública", ciudad de México, SEP.

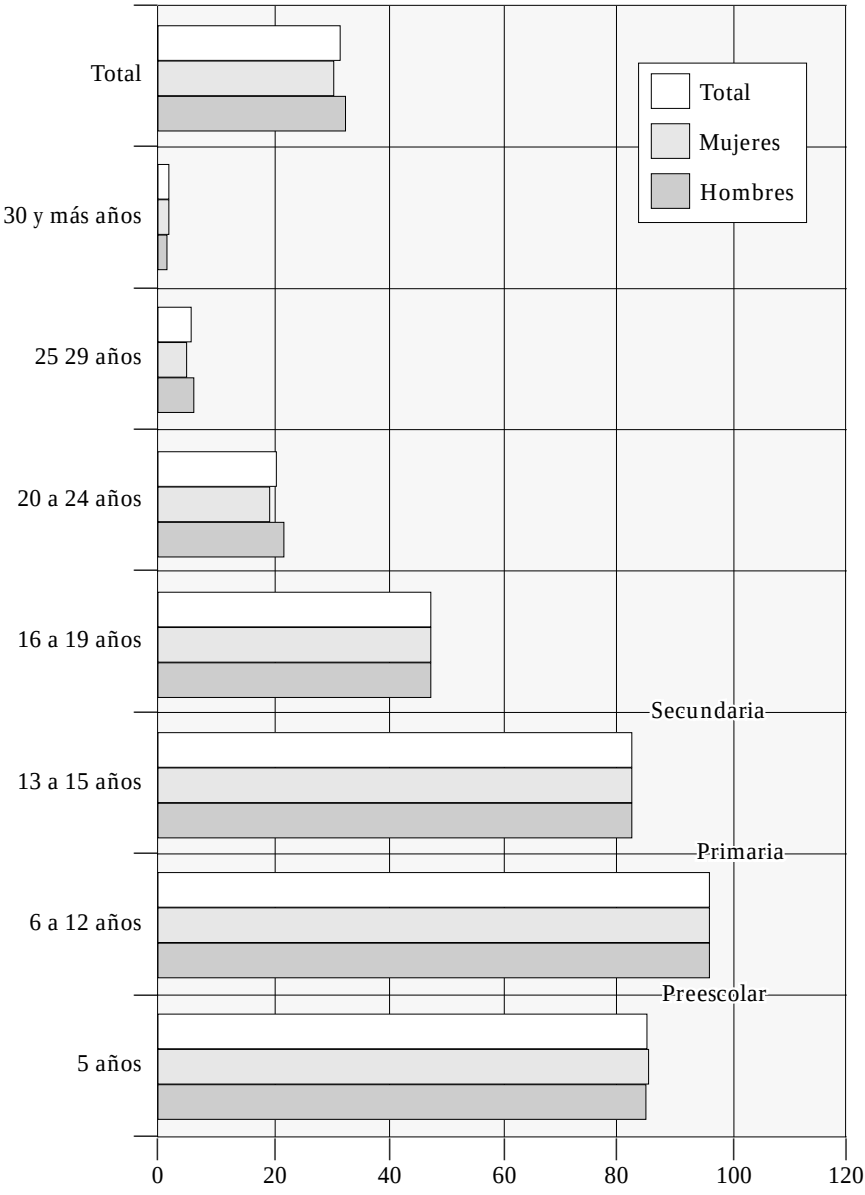
Anexos:
TABLAS DE CONSULTA

Tabla A: Porcentaje de población de cinco a más años, que asiste a la escuela por grupo de edad y sexo 1970-2005

GRUPOS DE EDAD SEXO	1970	1990	2000	2005
Total	**ND**	**33.4**	**31.9**	**31.7**
Hombres	ND	34.9	33.3	32.9
Mujeres	ND	32.0	30.6	30.5
5 años	ND	57.1	70.9	85.3
Hombres	ND	56.5	70.8	85.2
Mujeres	ND	57.7	71.2	85.5
6 a 12 años	65.7	89.0	93.8	96.1
Hombres	66.1	89.2	93.9	96.1
Mujeres	65.4	88.8	93.8	96.1
13 a 15 años	52.6	69.3	76.6	82.5
Hombres	57.7	71.3	77.7	82.4
Mujeres	47.5	67.2	75.4	82.5
16 a 19 años	23.1	37.5	41.4	47.8
Hombres	27.5	38.4	42.3	47.9
Mujeres	19.0	36.6	40.6	47.6
20 a 24 años	9.5	15.8	17.7	20.8
Hombres	12.7	17.9	19.1	22.2
Mujeres	6.6	13.8	16.4	19.6
25 a 29 años	4.3	6.1	6.0	5.9
Hombres	5.5	7.1	6.7	6.5
Mujeres	3.2	5.2	5.3	5.3
30 y más años	1.7	2.1	2.0	2.1
Hombres	1.8	2.2	2.0	1.9
Mujeres	1.6	1.9	2.0	2.2

NOTA: Cifras correspondientes a las siguientes fechas censales: 28 de enero (1970); 12 de marzo (1990); 14 de febrero (2000); y 17 de octubre (2005).
ND: No disponible.
FUENTE: Porcentaje de población de cinco a más años que asiste a la escuela por grupo de edad y sexo (1970 a 2005), Estadísticas de Educación (INEGI, 2006).

Gráfica A: Porcentaje de escolaridad de cinco a más de 30 años por sexo y edad en el 2005



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del porcentaje de población de cinco a más años de edad, que asisten a la escuela por grupo de edad y sexo (1970 a 2005), Estadísticas de Educación (INEGI, 2006).

Tabla B: Distribución porcentual de matrícula escolar, según sexo para cada nivel educativo 2003 a 2004

ÁREA DE ESTUDIO Y CARRERA	2003			2004		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	**1 865 475**	**51.3**	**48.7**	**1 940 208**	**50.9**	**49.1**
Ciencias agropecuarias	42 090	70.9	29.1	42 740	69.5	30.5
Ingeniería agroindustrial	1 089	57.8	42.2	1 085	59.2	40.8
Ciencias de la salud	164 453	38.3	61.7	174 230	37.2	62.8
Enfermería y obstetricia	20 757	14.9	85.1	22 889	15.2	84.8
Medicina	75 582	48.4	51.6	79 295	47.0	53.0
Biología	17 802	45.7	54.3	18 084	44.7	55.3
Física	3 382	71.7	28.3	3 471	71.4	28.6
Matemáticas	9 667	58.6	41.4	9 836	57.8	42.2
Química	2 556	45.1	54.9	2 717	44.4	55.6
Ciencias sociales	18 538	22.4	77.6	19 726	22.1	77.9
Psicología	72 214	21.1	78.9	82 160	21.1	78.9
Relaciones públicas	1 142	33.5	66.5	1 107	36.0	64.0
Seguridad pública	270	93.7	6.3	285	93.3	6.7
Educación y humanidades	93 780	33.3	66.7	102 087	33.1	66.9
Danza	557	28.2	71.8	829	26.1	73.9
Educación y docencia	60 847	26.9	73.1	67 393	26.9	73.1
Filosofía	4 930	64.4	35.6	4 816	64.4	35.6
Ingeniería y tecnología	628 188	69.2	30.8	654 580	69.0	31.0
Arquitectura	53 042	67.1	32.9	55 668	66.5	33.5
Computación y sistemas	196 088	62.6	37.4	202 904	63.0	37.0
Ingeniería civil	33 727	86.6	13.4	33 735	85.7	14.3

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del porcentaje de población de cinco a más años de edad, que asisten a la escuela por grupo de edad y sexo (1970 a 2005), Estadísticas de Educación (INEGI, 2006).

María Mayela Trueba Hernández
CROM

MÁQUILA Y SALUD EN EL TRABAJO

AGRADECIMIENTOS

A todo el universo de mujeres que trabajan en la confección y maquiladoras de ropa y, especialmente, a las compañeras costureras que hicieron posible este trabajo, quienes desarrollan doble y hasta triple jornada, manteniendo la esperanza de que un día su suerte cambie.

Pero sobre todo a la costurera más grande: mi madre a quien noche tras noche veía desfallecer detrás de una máquina, para lograr el sustento de sus cuatro hijas que, con sus tiernos ojos, la inspiraban y que muchas veces ha remendado mi corazón.

A mis hermanas, sus esposos y mis sobrinos y sobre todo a Diana Magdalena Pérez y Joel González, quienes me orientaron.

A mi organización la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que dirige el Lic. Ignacio Cuauhtémoc Paleta.

A mi querido amigo Rodolfo G. González Guzmán, por su constante motivación, fraternidad y apoyo en mi trayectoria sindical.

A mis colaboradores: Arcelia, Rogelio y Manolo, quienes me suplieron muchas veces en mis actividades e investigaron conmigo.

A la Fundación Friedrich Ebert especialmente a mis coordinadoras: Mercedes López e Inés González, por su formación, profesionalismo y capacidad.

A un gran hombre visionario, emprendedor y nacionalista generador de empleos, que ama a esta patria como suya, Eliahu Sitton Shayo.

Al hombre entregado y fiel a la causa de mis compañeras, Salvador Flores Rosas.

A Raúl por su constante cariño y paciencia.

A Andrés Acosta por abrirme las puertas de su empresa.

A mis amigos: Angelina, María de los Ángeles, Yolanda, Daniel y Jesús, quienes en todo momento, y sobre todo en la adversidad, han estado conmigo.

Pero sobre todo a Dios, por permitirme nacer en este mundo, en este país, en este espacio y en este tiempo y por poner en mi camino la espiritualidad del Obispo Martínez, que siempre ha tenido una palabra de aliento en mi difícil transitar.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación ha permitido conocer a la autora que el camino por recorrer con las mujeres es largo, sinuoso, lleno de obstáculos y de tropiezos.

El conocer sus miedos, adentrarse en su alma, en sus angustias, en sus anhelos, la hicieron sentir pequeña, impotente y vulnerable, pero comprometida con la lucha de sus objetivos y contribuir con un granito de arena para hacer que su voz se escuche, se palpe y sea visibles.

Porque tal parece que a 20 años de distancia, después de aquel terrible sismo de 1985, aún hay lamentaciones, deseos inconclusos, y desigualdad. El pensamiento se remonta a los llantos, a la oscuridad, a la muerte de tantas mujeres costureras que dejaron sus vidas al pie de una máquina, por una futura entrega que nunca se dio.

No se debe permitir que la historia se repita, no es posible aguantar más abusos, más golpes, y ver que su sensibilidad está a flor de piel, los sentimientos y emociones de mujeres que anhelan cuando menos una televisión, que quieren dinero para hacerse una revisión médica general para conocer sus padecimientos.

Mujeres trabajadoras solidarias, unidas, deseosas de una casa, de un hogar, de un mejor futuro que a veces tarda tanto en llegar; mujeres que desean una caricia y que su único motivo de vivir son los tiernos ojos de sus hijos.

¡Qué importan los riñones!, ¡qué importa el dolor en la garganta!, si ellas son el único sustento; la espalda se cansa, se agota la vista que se conjuga con cansancio, con lágrimas, pero ahí está su corazón, sus ojos anhelantes, confiados, vigilantes, deseando cada día amanecer en un mundo más justo, más igualitario, más humano, más incluyente, donde

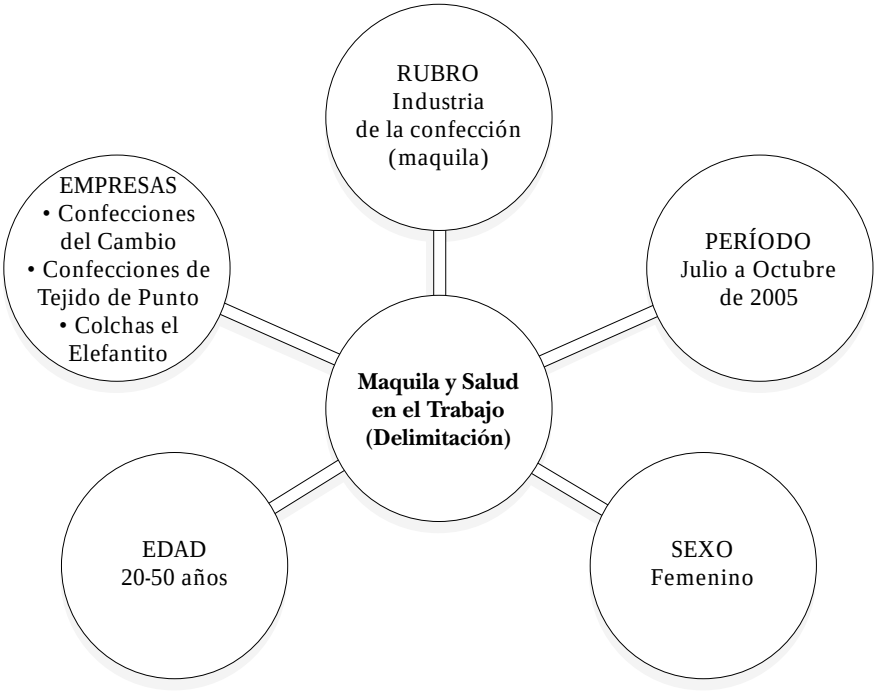
estén ellas, donde esté el amor, la fe, la mano de Dios y el compromiso del capital para con ellas y con sus sueños, para permitir que nunca más sean:

"Esclavas de su propia necesidad"

DELIMITACIÓN

Durante los meses de julio a octubre de 2005, se estudiaron las enfermedades más frecuentes que afectan la salud de las mujeres de 20 a 50 años, que trabajan en la industria maquiladora de confección, del grupo Argaman. Específicamente se trabajó con quienes laboran en las empresas: Confecciones del Cambio[1] SA de CV, Confecciones de Tejido de Punto[2] SA de CV y Colchas el Elefantito[3], SA de CV.

Mapa conceptual de la investigación



[1] Ubicada en avenida México, núm. 58, local "b", Colonia Pantitlán, Delegación Iztacalco.

[2] Con dirección en avenida México, núm. 58, local "a" Colonia Pantitlán, Delegación Iztacalco.

[3] Establecida en Eje Central núm. 1245, Colonia Industrial Vallejo, Delegación Gustavo A. Madero.

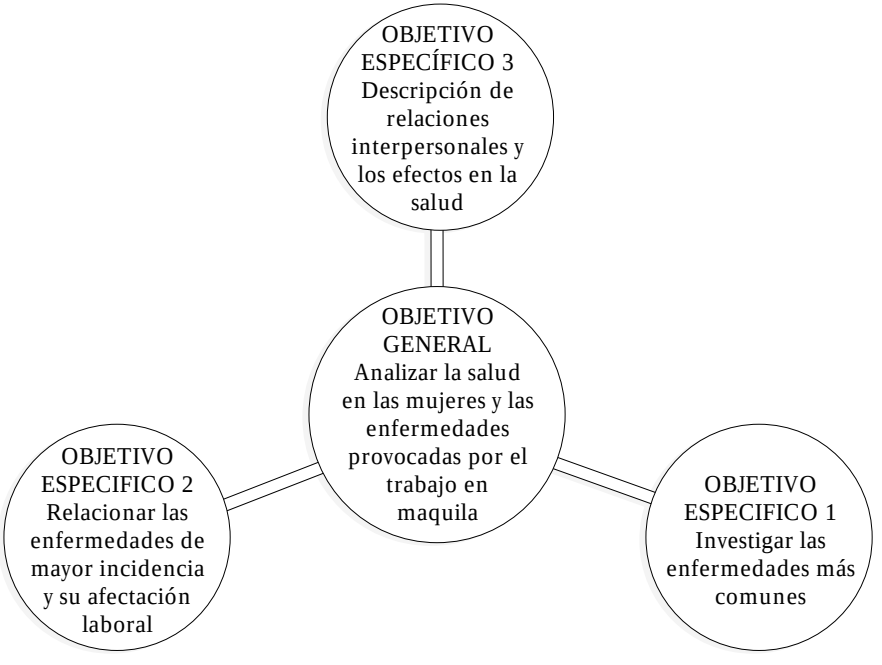
Ojetivo general

Analizar la salud de las mujeres, de 20 a 50 años, trabajadoras de la industria de la confección dedicadas a la maquila, así como las enfermedades provocadas por las condiciones de trabajo en las tres empresas a estudiar.

Objetivos específicos

1. Investigar las enfermedades más comunes que padecen las mujeres, de 20 a 50 años, trabajadoras de la Industria de la Confección dedicadas a la maquila en las empresas: "Confecciones del Cambio", "Confecciones de Tejido de Punto" y "Colchas El Elefantito".
2. Relacionar las enfermedades que se presentan con mayor incidencia en esas mujeres con las actividades desempeñadas en el ámbito laboral.
3. Describir las relaciones interpersonales entre las mujeres trabajadoras dedicadas a la maquila, y ubicar sus efectos en la salud.

Diagrama de objetivos



FUENTE: Elaboración propia, a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

Justificación

El clima de tensión por el cierre constante de empresas ha golpeado de manera significativa a la clase trabajadora que labora en la rama maquiladora. Actualmente, existe una prevalencia de problemas como: incumplimiento en sus prestaciones, cambios en los esquemas de pago; el paso empresarial de una razón social a otra, para evadir responsabilidades, o incluso, las fusiones, que han traído como consecuencia un constante temor ante la posible pérdida del empleo; impotencia de que las autoridades correspondientes no eviten el contrabando, lo que devasta a la industria nacional; elementos que han provocado severas afectaciones a la salud de las trabajadoras.

Las empleadas sienten una gran inestabilidad emocional debido a que, por dedicarle cada vez más tiempo a su empleo (con objeto de obtener mayor destajo para una mejor remuneración económica) dejan de relacionarse por grandes espacios de tiempo con sus parejas —en caso de existir— o con sus hijos, lo que provoca la afectación en sus relaciones interpersonales y, por ende, el deterioro en su salud por el estrés.

Sin duda alguna, el hecho de lidiar con los problemas personales, económicos y laborales, representa una carga emocional muy fuerte que afecta la salud de estas mujeres.

Por ello, esta investigación pretende aportar ideas para mejorar las oportunidades y las condiciones de trabajo de las trabajadoras que se desempeñan en la industria de la confección de maquila, con objeto de buscar beneficiar su salud, así como repercutir en un ambiente de trabajo digno y favorable, que redundará en una mayor productividad de las empresas.

Afectaciones del estrés en el organismo

- El sistema nervioso se activa.
- Los músculos entran en tensión.
- Secreción de adrenalina: mayor cantidad de sangre a los músculos, y a la piel, los intestinos y riñones; respiración más profunda; corazón y pulso más rápidos; elevación de la presión sanguínea.
- Necesidad creciente de energía: liberación de azúcar y grasas hacia la sangre.

Cuando el organismo está sujeto al estrés se producen una serie de cambios biológicos, muchos de ellos básicos para el ser humano y similares a la reacción de "lucha o vuelo" de un animal. Cuando un ser humano o un animal sienten peligro, existe una respuesta instantánea. La hormona adrenalina es secretada por las glándulas suprarrenales hacia el flujo sanguíneo, produciendo una aceleración del pulso, un aumento de la presión sanguínea y del ritmo de la respiración, estimulando la liberación de elementos químicos que proporcionan energía (glucosa y grasas) hacia la sangre. La energía será usada por los músculos, que tienen una mayor cantidad de sangre, debido a la dilatación de los vasos sanguíneos.

Cierto grado de estrés es normal en la vida, y sin él la existencia nos parecería aburrida; sin embargo, si el estrés es repetido, prolongado o continuo, el organismo se agota y puede sufrir diversas enfermedades. Una teoría sobre el desgaste dice que cada vez que el organismo está sometido al estrés consume energía vital, por lo que el estrés puede acelerar el envejecimiento.

Los primeros síntomas de una reacción de estrés crónico pueden no ser los de una enfermedad específica: indecisión, falta de apetito, pérdida de peso, funcionamiento irregular de los intestinos, dolor de cabeza o de espalda, alergias de la piel, insomnio, nerviosismo, temblores, mala memoria e irritabilidad. Por otro lado, puede ser que estos síntomas no aparezcan nunca y que el estrés crónico conduzca directamente a una enfermedad real (Stellman, 1986).

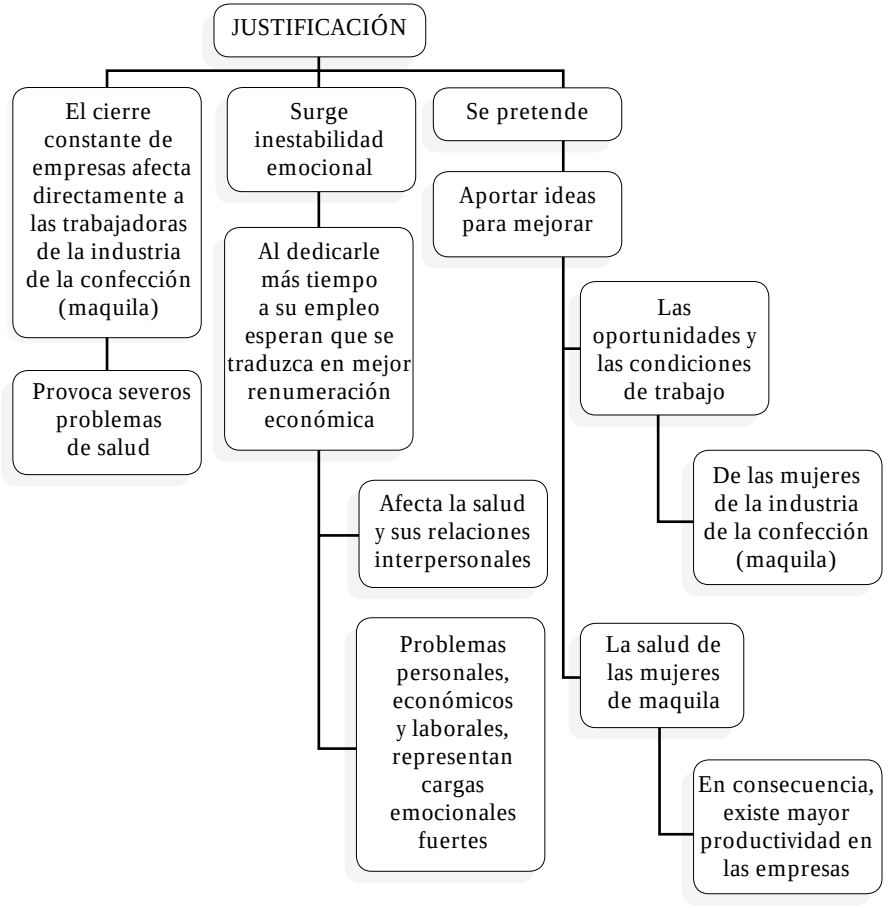
Causas del estrés en la industria

El ritmo de trabajo en tareas repetitivas puede ser una causa de estrés. Un ritmo de trabajo muy acelerado puede provocar tensión, sentimientos de temor, ansiedad, fatiga, nerviosismo, depresión, aislamiento, soledad y pérdida de la identidad personal. Además de este estrés emocional, los movimientos rápidos y repetitivos también pueden producir inflamación de las articulaciones y los tendones de las manos, lo que a la larga deriva en lesiones que requieren operación.

Las diversas sensaciones asociadas con la fatiga como el aburrimiento, cansancio, depresión, enojo y agotamiento, pueden disminuir la habilidad para realizar tareas y provocar cambios en el ritmo del corazón y en las ondas cerebrales. Lo/as trabajadore/as cansado/as ponen menos atención, reciben más lentamente una nueva información visual, tardan más

en reaccionar, les toma más tiempo pensar y demuestran una motivación y una actividad menores. Debido a estos factores, tienen más accidentes y un rendimiento más bajo (Stellman, 1986).

El estrés y sus consecuencias entre las mujeres de la industria de la confección



FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

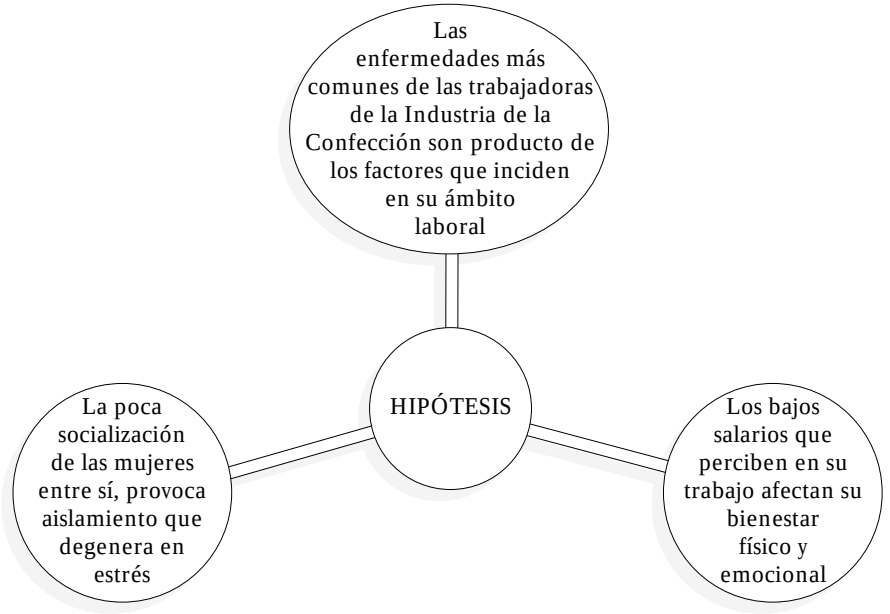
Hipótesis

1. Las enfermedades más comunes entre las mujeres de 20 a 50 años, trabajadoras de la industria de la confección dedicadas a la maquila, se deben a factores físicos tales como: exceso de polvo y pelusa que

absorben y que dañan su garganta y vista; asimismo, al sentarse diariamente en sillas inadecuadas se propician dolores de cintura, riñones y espalda, así como problemas emocionales que inciden en su ámbito laboral.

2. Los bajos salarios que perciben en el trabajo, afectan su bienestar físico y emocional, en general.
3. La poca socialización de las mujeres entre sí, provoca aislamiento que degenera en estrés.

Factores que influyen en las enfermedades de las mujeres de la maquila



FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

1. DESARROLLO DEL TEMA

La situación económica de las mujeres, las cargas excesivas de trabajo y el aspecto emocional, tienen consecuencias directas sobre su salud. Eventos como la menstruación, el embarazo y la lactancia, hacen que aumenten sus requerimientos nutricionales. Algunos estudios señalan que el bajo peso afecta de manera especial en edades donde se presenta la menarquia, lo que refleja una inadecuada nutrición con posibles consecuencias negativas

durante el periodo reproductivo y en la vejez. Por ello, es impostergable fortalecer esfuerzos de comunicación y educación que se reflejen en el ámbito laboral y por ende, actúen de manera positiva en su salud. Asimismo, hay que intensificar los trabajos para romper con esquemas culturales que, a menudo, llevan a que en las familias se dé preferencia alimenticia y nutricional a los hombres, en detrimento de la salud de la mujer.

La presencia cada vez mayor de mujeres en la actividad económica, que se concentra principalmente en la maquila de confección, expone a las trabajadoras a factores específicos de riesgo laboral, que se traducen en accidentes y enfermedades profesionales femeninas tales como: vista cansada, pulmones afectados, dolor en la garganta, (por absorber constantemente la pelusa y polvo) colitis, gastritis, riñones, dolor en espalda, así como cáncer cervicouterino y mamario.

Además, los múltiples papeles que desempeñan las mujeres, que con frecuencia se expresan en dobles y hasta triples jornadas de trabajo, tienen efectos sobre su salud, reflejándose en fatiga y fuerte desgaste físico.

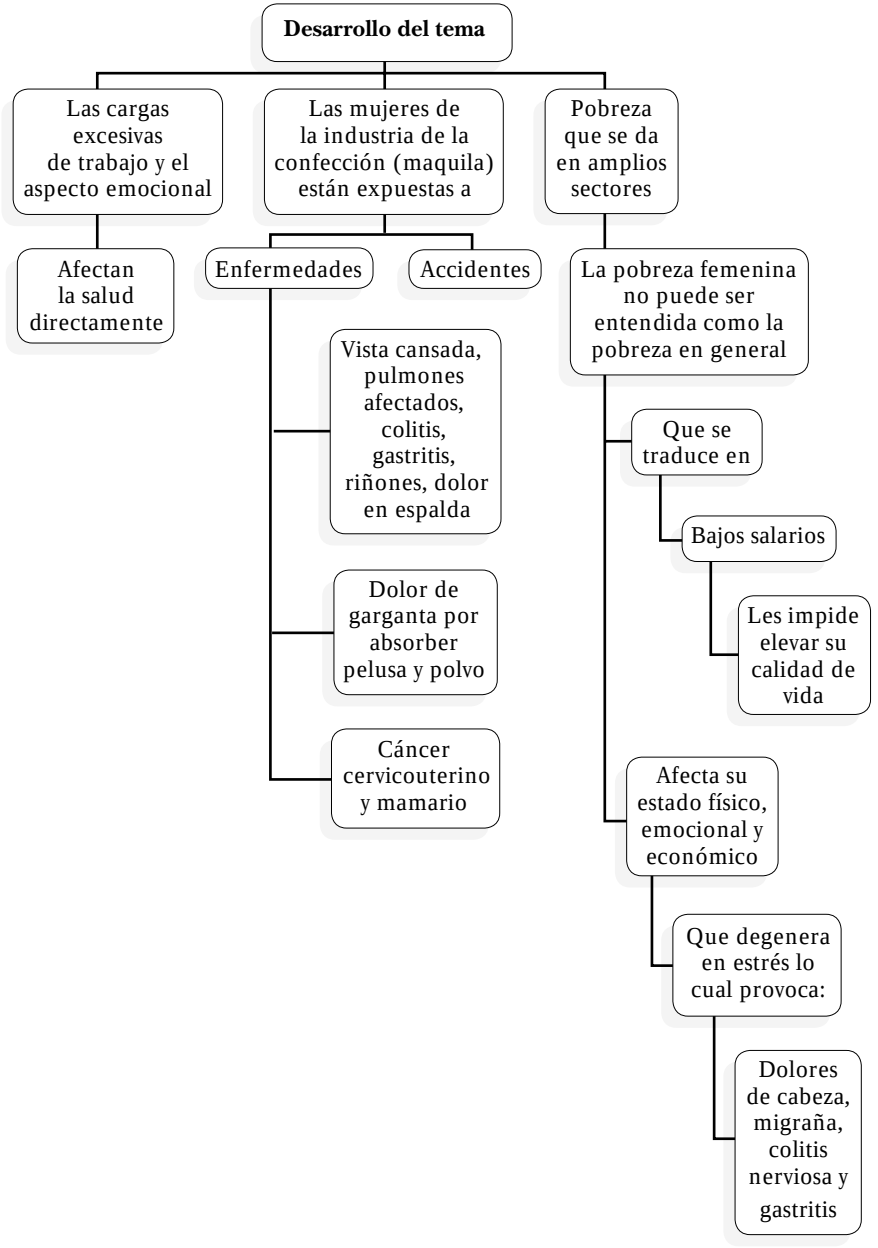
Esta situación, aunada a las desigualdades que sufren las mujeres en los distintos espacios de su vidas, también tiene repercusiones en su estado emocional, lo que aunado a la violencia intrafamiliar, provoca pérdida de la autoestima.

No obstante y, a pesar de que más mujeres trabajadoras se han incorporado a la Población Económicamente Activa (PEA), continúan enfrentando una serie de obstáculos para insertarse de lleno en la competencia laboral y, específicamente, en el acceso a los salarios bien remunerados. Las oportunidades y opciones de trabajo de las madres, a menudo se ven limitadas por la necesidad de que la jornada de trabajo fuera del hogar sea compatible con la crianza y el cuidado de los hijos, provocando tensiones que degeneran en estrés.

Otro factor que les impide ascender, o bien tener diversas opciones que eleven su nivel económico, se debe a la maternidad, la cual sigue influyendo de manera determinante en su desempeño laboral. En este sentido es importante mencionar que muchos empleadores se quejan de la ausencia de las mujeres que dieron a la luz, y que en otros casos más extremos, las despiden por atreverse a embarazarse o las discriminan y no las consideran para promociones.

Un factor que afecta fuertemente a grandes sectores de la población mexicana es la pobreza; sin embargo, ésta se manifiesta más fuertemente entre las mujeres. Pero la pobreza femenina no puede ser entendida o

Diagrama de flujo de las enfermedades más frecuentes en la industria de la confección



FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

abordada de la misma forma que la pobreza en general, ya que los bajos salarios, inclusive la falta de un salario mínimo de garantía, o el trabajo a destajo impiden a las mujeres elevar su calidad de vida, que a la vez afecta su estado físico, emocional y económico. Eso degenera en estrés, que desarrolla enfermedades crónicas como: dolor de cabeza, migraña, colitis nerviosa y gastritis; estas últimas provocadas directamente por la presión de trabajo que les impide comer a sus horas.

Esta investigación también ahonda en la escasa socialización entre las mujeres trabajadoras de la maquila en confección, tanto en su entorno laboral como familiar, lo cual trae como consecuencia la pérdida de la autoestima, sentimientos de soledad, incomprensión, impotencia, abandono, depresión, u otros que se reflejan en el poco estímulo de su vida.

"Resulta imposible eliminar el estrés de la vida diaria, aunque podemos reducir sus consecuencias. Ante la tensión, muchas mujeres recurren a distintas formas de escape, en especial el alcohol y el tabaco, los cuales acarrean serios problemas de salud" (Weigandt y Ramos, 2005).

"Es importante darse cuenta de que ocupar el tiempo en reordenar prioridades, así como destinarlo a pasatiempos placenteros o a la mera contemplación del mundo no es improductivo o complaciente, sino que conforma lo esencial de nuestro bienestar. Si el estrés lo afecta y no toma en consideración estos aspectos, la ansiedad mental se transformará en tensión física y, al cabo de un tiempo, dañará su salud." (op. cit.).

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Se efectuó un estudio descriptivo, a partir de la aplicación de una encuesta a 45 trabajadoras de la industria de la confección en (maquila), lo que corresponde a una muestra representativa del 10 por ciento, de un universo total de 454 trabajadoras.

El instrumento de medición utilizado fue un cuestionario integrado por 21 preguntas abiertas. La realización de la entrevista se llevó a cabo con autorización de cada uno de los gerentes de las tres empresas a investigar.

El objetivo de la encuesta fue determinar las condiciones de trabajo, las enfermedades y estado emocional actual.

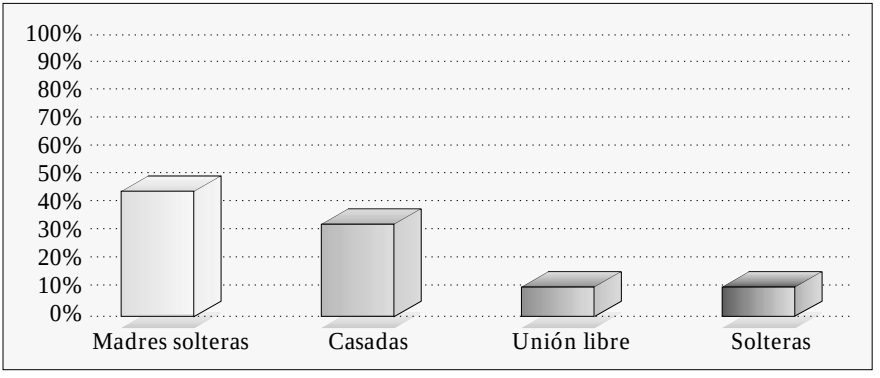
También se solicitaron datos socio-económicos como:

Edad, estado civil, número de hijos, grado de estudios, edad en la que tuvieron su primer hijo, gastos en el hogar, si han sufrido violencia intrafa-

miliar, los problemas de salud derivados del empleo que realizan, así como sus principales aspiraciones y sueños.

Asimismo, a partir de la revisión de la plantilla de cada empresa, se ubicó el número de mujeres que trabajan en cada una, así como las categorías en las que se desenvuelven, y la definición de cada categoría.

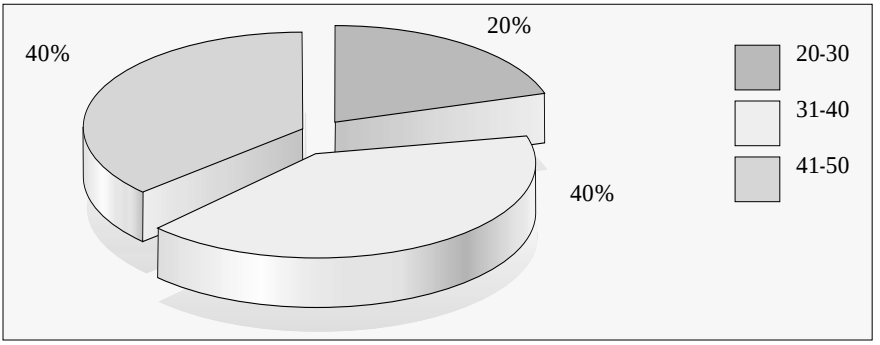
Estado civil de las mujeres encuestadas para esta investigación



El 45 por ciento de las trabajadoras son madres solteras, el 33 por ciento son casadas, el 11 por ciento vive en unión libre y el restante 11 por ciento está compuesto por mujeres solteras. Una parte importante mantiene su hogar sin contar con otro ingreso económico para solventar los gastos familiares.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

Promedio de edad de las mujeres trabajadoras de la maquila en las industrias investigadas

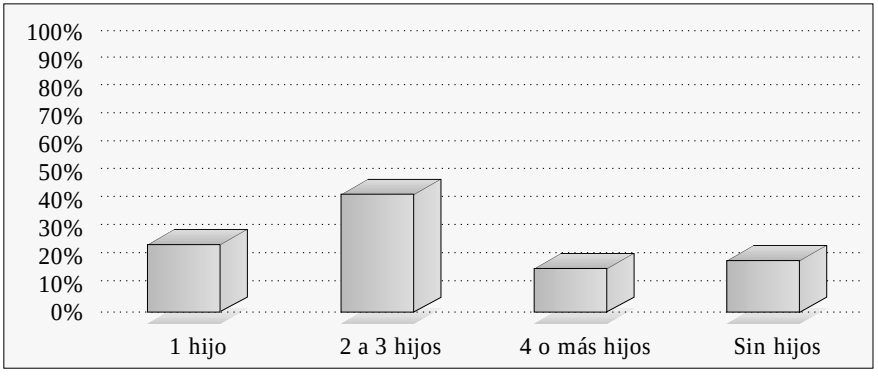


El promedio general de edad de las mujeres trabajadoras es de 45 años, ya que las de 31 a 40 y las de 41 a 50, comparten el 40 por ciento cada uno, ocupando ambos niveles de edad el primer lugar. Les siguen las trabajadoras que tienen en promedio 25 años (20 y 30), con el 20 por ciento. Esto significa que muchas de ellas ya pasaron su etapa

reproductiva, y tienen hijos en edad adolescente o adulta, lo que incrementa el estrés por la carencia de dinero y el poco tiempo disponible para convivir con ellos.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

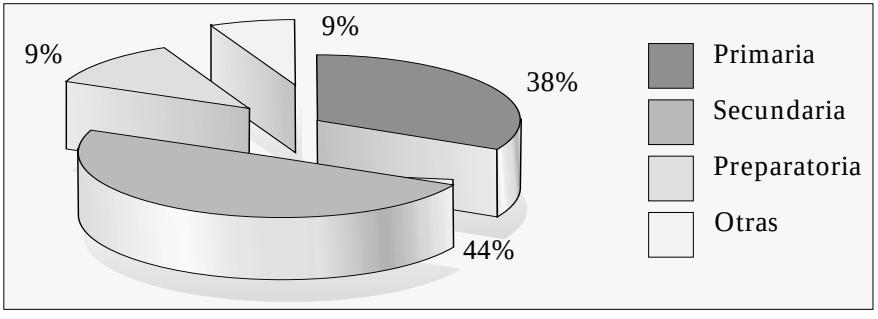
Porcentaje de hijos



La mayoría de las mujeres tiene en promedio de dos a tres hijos (42 por ciento), siguiéndole muy de cerca (con un 24 por ciento) las mujeres que cuentan con un solo hijo; mientras que el 18 por ciento de ellas no tiene hijos; contra el 16 por ciento, que cuenta con cuatro hijos o más.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

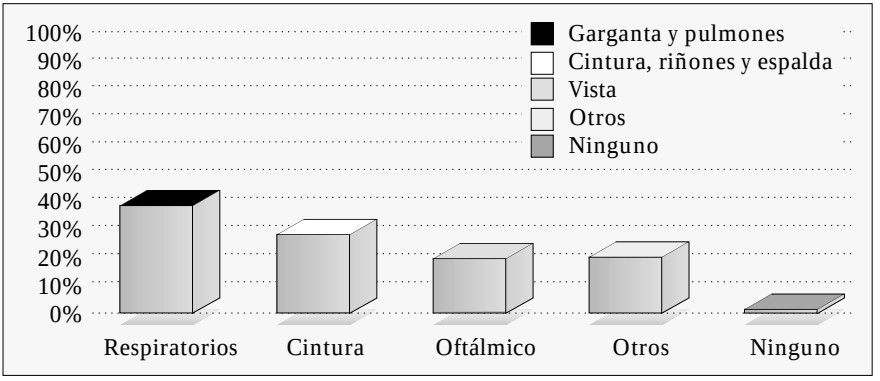
Índice de escolaridad entre las mujeres de la confección



El 44 por ciento de las entrevistadas cursó secundaria, siguiéndole un 38 por ciento de mujeres con primaria; siendo una minoría (9 por ciento) la que cuenta con estudios superiores. Esto puede significar que la mayoría suspende sus estudios en el nivel medio, debido a la necesidad de trabajo y se puede observar que una minoría tiene estudios superiores, lo que significa que este tipo de empleo requiere de mujeres con poca preparación académica y escasa capacitación, a fin de pagar sueldos mínimos y evadir en lo posible, responsabilidades laborales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

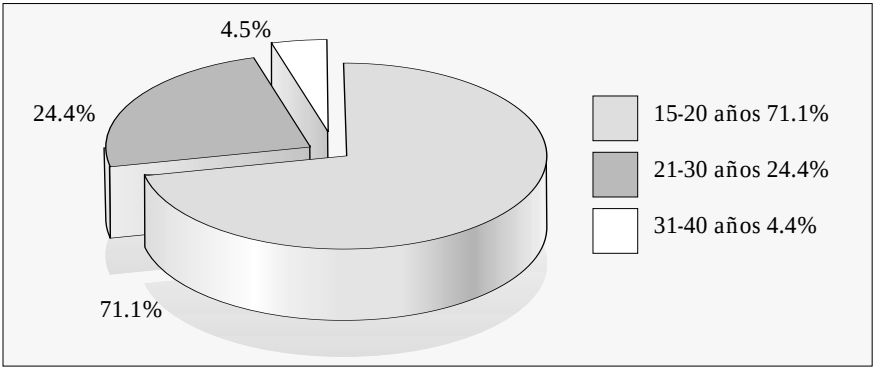
Enfermedades más frecuentes



36 por ciento de las mujeres presenta problemas respiratorios de garganta y pulmones; equiparándose en la misma proporción (36 por ciento) al número de las que tienen afectaciones en cintura, riñones y espalda. Otro 19 por ciento presenta una serie de padecimientos, cuyo origen no está relacionado con la actividad que desempeñan; mientras que un 18 por ciento presenta problemas de vista y el 1 por ciento no refiere ninguna afectación.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

Edad en que nació el primer hijo de las mujeres entrevistadas

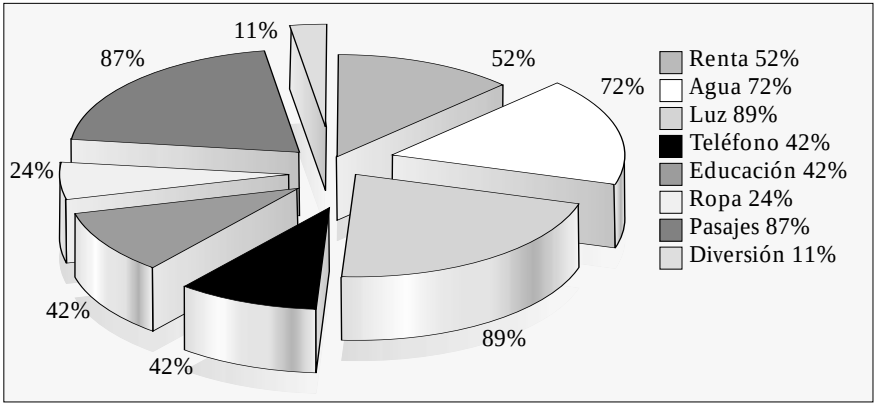


La encuesta arrojó que el 71.1 por ciento de las mujeres entrevistadas tuvo a su primer hijo entre los 15 y 20 años de edad; el 24.4 por ciento entre los 21 y 30 y la minoría (el 4.5 por ciento) procreó entre los 30 y 40 años a su primer hijo.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

Porcentaje de gastos destinados al hogar

La misma encuesta acerca de los gastos que efectúan las entrevistadas en su casa, nos arrojó las siguientes respuestas:

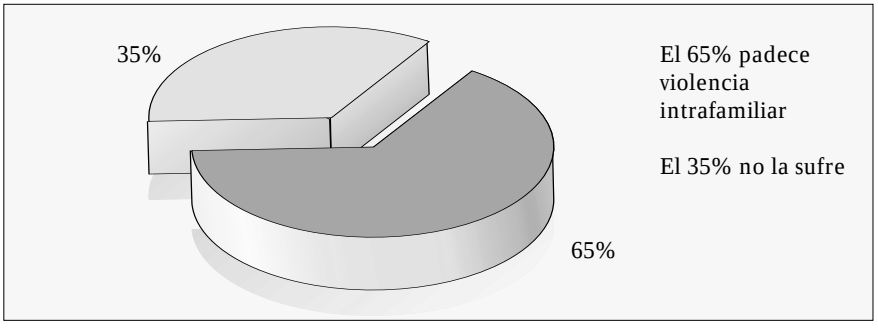


Como se podrá observar el 52 de mujeres paga renta, el 72 gasta en agua, el 89 por ciento en luz, el 42 por ciento paga teléfono, el 42 por ciento invierte en educación. Es notorio que la ropa no está dentro de sus prioridades, ya que ese gasto sólo representa el 24 por ciento; en lo que se refiere a la erogación en pasajes, el 87 por ciento realiza ese gasto diariamente; mientras que sólo 11 por ciento de las encuestadas tiene acceso a la diversión.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

Índice de mujeres que son objeto de violencia familiar

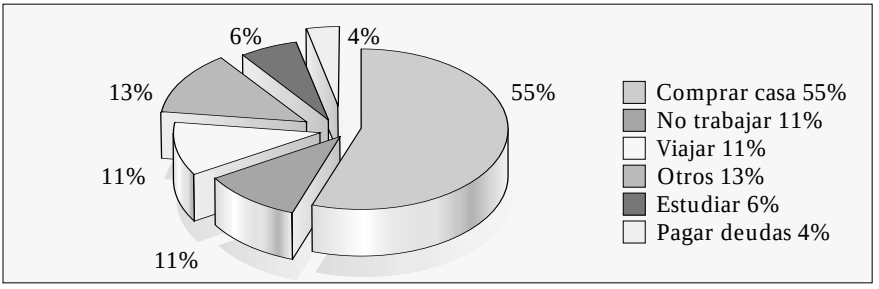
Las respuestas derivadas de la encuesta aplicada nos muestran las siguientes cifras:



Estos datos son escalofriantes, pues indican que el 65 por ciento de las mujeres ha sufrido violencia por parte de algún miembro de su familia, índice alarmante. Las encuestadas coinciden en que las causas de la violencia se derivan de problemas como: ignorancia, alcoholismo y celos; el 35 por ciento no la sufre o no lo externó.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

¿Cuál es el mayor sueño?



Como puede observarse, la prioridad de las mujeres (el 55 por ciento) es tener su casa propia, dada la dificultad que representa para ellas obtener un crédito, debido a sus bajos salarios; el 13 por ciento desempeñaría otras actividades en las que tendrían mayor satisfacción; el 11 por ciento no trabajaría y un mismo porcentaje (11 por ciento) se dedicaría a viajar. Sólo el 4 por ciento comentó que se dedicaría a estudiar; mientras que el 4 por ciento pagaría deudas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

3. NÚMERO DE MUJERES QUE TRABAJAN EN CADA UNA DE LAS EMPRESAS

Confecciones del Cambio

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
Costurera (o)	86	4
Planchadora	4	–
Revisadora	12	–
Auxiliares	10	–
Control de calidad	1	1
Mecánico	–	2

Confecciones de Tejido de Punto

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
Costurera (o)	110	10
Planchadora	4	–
Revisadora	16	–
Auxiliares	8	2
Control de calidad	2	2
Mecánico	2	2

Colchas el Elefantito

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES
Costurera(o)	105	10
Ayudantes de costura	25	–
CORTADORA(or)	5	5
Planchadora	12	–
Mecánico	–	3
Empacadoras	8	–

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta aplicada (julio-octubre, 2005).

4. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Costurera: Es el trabajador (a) que confecciona prendas o ejecuta procesos a máquina, con el material proporcionado por el patrón en su taller; asimismo ajusta, lubrica, y cuida el correcto funcionamiento de la máquina y la reporta para mantenimiento o reparación. Se auxilia de herramientas propias del oficio.

NOTA: Esta categoría fue elaborada por la autora del presente trabajo, con base en su propia experiencia

Planchadora: Es la trabajadora que con una plancha, da forma a las partes de la prenda que se requieren, para que la costurera pueda coserla.

Revisadora: Es la trabajadora que se encarga de que las prendas ya confeccionadas no tengan manchas, hebras, marcas, roturas, etc., y que se entreguen perfectamente limpias.

Auxiliares: Son las trabajadoras que se encargan de proporcionar el material necesario a las operarias, para que efectúen su trabajo.

Control de calidad: Es el trabajador (a) que se encarga de que las prendas confeccionadas sean elaboradas con la calidad que exige el patrón

Mecánico: Es el trabajador que se encarga de reparar las máquinas y brindar el mantenimiento a las mismas.

Ayudantes de costura: Trabajadoras que se encargan de proporcionar a la operaria el material que requiere, y de auxiliarla con las prendas que está cosiendo.

Cortadore(a): Es el trabajador (a) que se encarga de cortar las telas con las especificaciones que le proporciona el patrón.

Empacadora: Es la trabajadora que se encarga de doblar, embolsar y todo lo referente al empaque del producto hasta su embarque.

NOTA: Definiciones obtenidas del Tabulador Nacional de Salarios Mínimos, 2006.

5. ENFERMEDADES

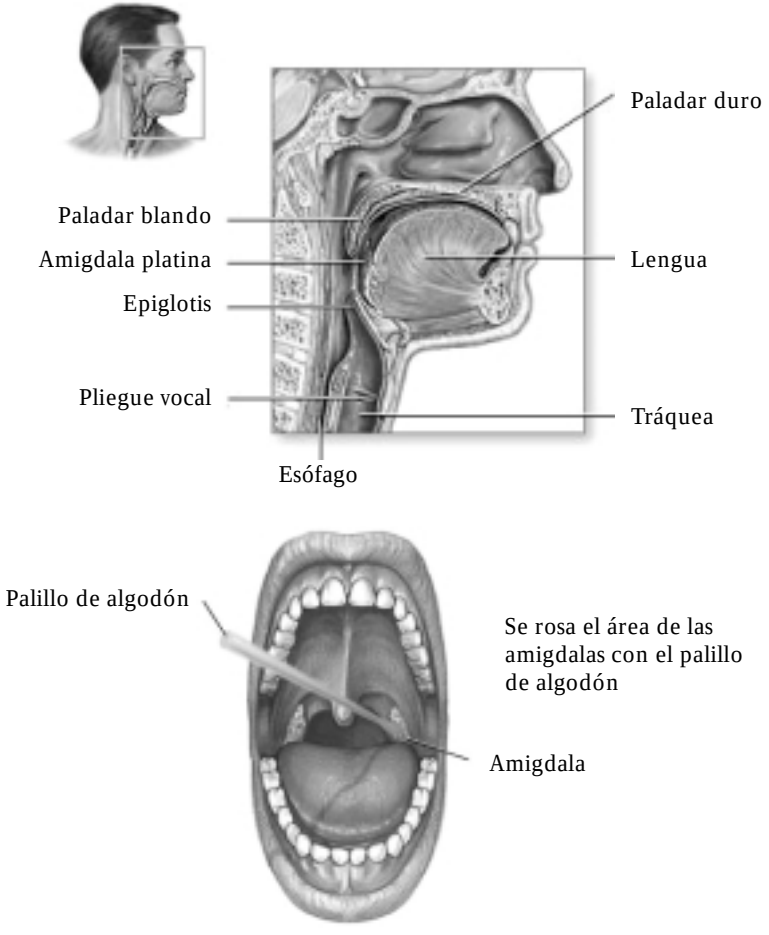
Lamentablemente a la mayoría de empresas de la confección, poco les importan los empleados a los cuales ven exclusivamente como números en la producción; son pocos los patrones con una real preocupación por la salud de los empleados, ya que muchos de ellos se encuentran atrapados entre estas consideraciones y las obvias presiones para abaratar costos y aumentar producción; máxime en estos momentos de terrible desventaja para la industria nacional que tiene que enfrentar competencia desleal y contrabando.

Se requiere una gran reorientación en relación con la salud y la seguridad de los trabajadores. El antiguo énfasis en la compensación después del accidente o la enfermedad, ha tenido su precio y debe ser remplazado por una actitud preventiva, basada en el convencimiento de que la muerte, la invalidez y la enfermedad no necesitan ser parte de la experiencia laboral. En el pasado se ha dado por cierto, con demasiada frecuencia, que el trabajo implica inevitablemente un daño físico para el trabajador. La nueva actitud debe insistir en que los centros de trabajo se mantengan limpios y seguros, y en que la fuerza, la salud y la longevidad de lo / as trabajadore / as lleguen a ser parte de la cultura del trabajo. A largo plazo, esto será ventajoso también para los patrones.

Tres aspectos que deben desarrollarse son: 1. realizar estudios periódicos sobre las condiciones de higiene y seguridad en las fábricas, por parte de consultores de salud independientes, a expensas de las empresas; 2. a la luz de los hallazgos de dichos consultores independientes, deben practicarse exámenes físicos y de laboratorio a los trabajadores; 3. las empresas están obligadas a proporcionar anualmente a los sindicatos toda la información disponible sobre las estadísticas de enfermedad y muerte de los trabajadores (Wald, en Introducción de Stellman, 1973).

Y a su vez, el sindicato debe pugnar porque se cumpla en cada centro de trabajo con las normas mínimas de seguridad, ya que ninguno de los derechos esenciales de las empleadas y empleados los otorgó el gobierno, éstos fueron ganados a través de la lucha sindical.

5.1. ESQUEMA DE LA GARGANTA HUMANA PARA UBICAR SÍNTOMAS DE ENFERMEDADES DE TRABAJO



GARGANTA

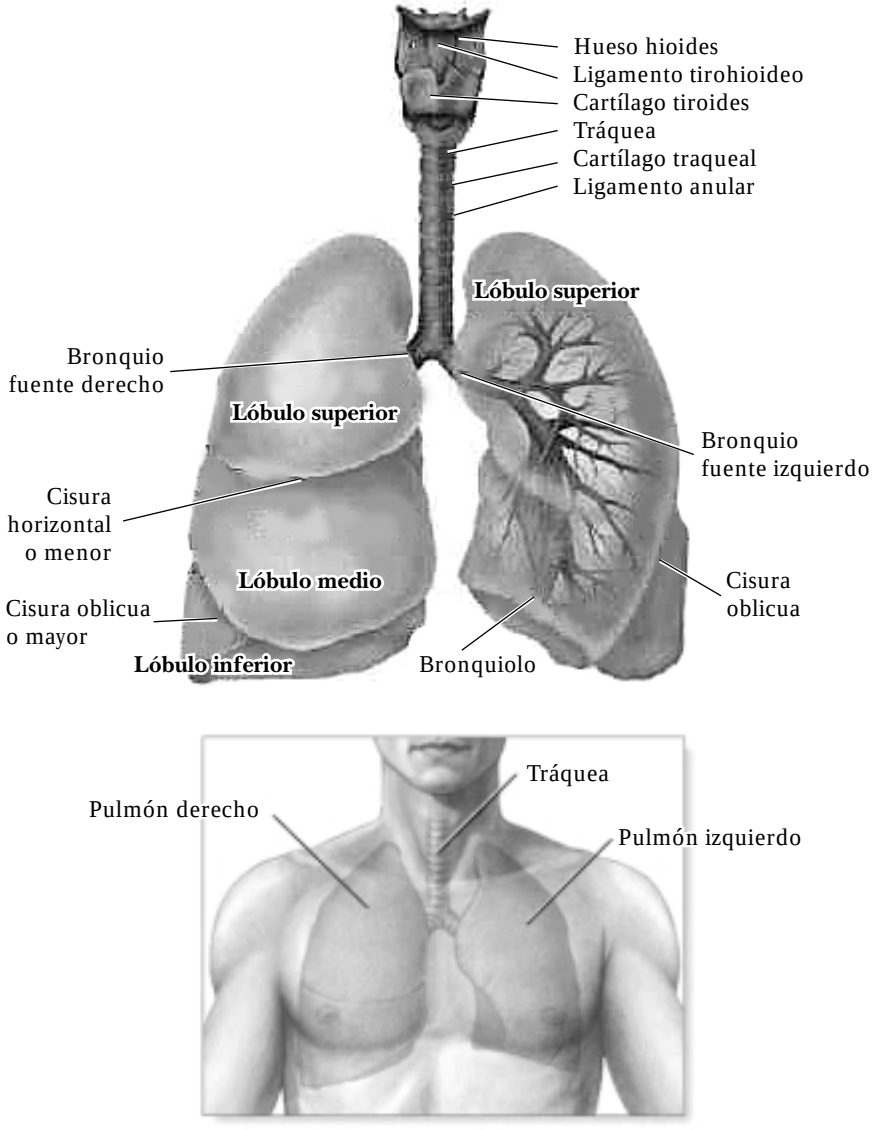
Se presentan molestias como dolor o picazón en la garganta, con frecuencia acompañadas de dolor al deglutir.

Al igual que los resfriados, la gran mayoría de los dolores de garganta son causados por infecciones virales comunes, lo que significa que NO responden a los antibióticos.

El dolor de garganta también puede causar alergia (rinitis alérgica) cuando se está expuesto al polvo y pelusa.

FUENTE: Stellman, 1973.

5.2. ESQUEMA GENERAL DE LOS PULMONES



Enfermedades pulmonares crónicas

Dos formas muy comunes de enfermedad pulmonar son la bronquitis crónica y el enfisema. Ambos son el resultado final de una serie de lesiones pequeñas en el pulmón.

Cuando esta irritación se repite todos los días, llega un momento en que las glándulas secretoras de moco comienzan a producirlo en cantidad exagerada, incluso en ausencia del irritante.

Otra forma de enfermedad pulmonar crónica es la fibrosis pulmonar, también llamada fibrosis intersticial. No es común en la población en general, pero ocurre con mayor frecuencia en grupos de individuos expuestos a ciertos polvos y compuestos químicos de uso industrial, tal como sucede con los trabajadores de la industria de la construcción.

Diagnóstico de la enfermedad pulmonar

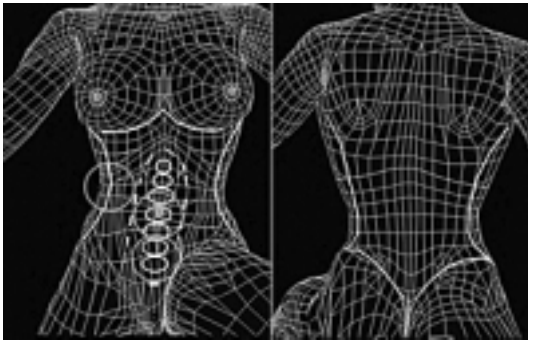
De los párrafos anteriores se desprende que existen distintos tipos de enfermedades pulmonares, que causan grados diferentes de incapacidad. Los médicos pueden generalmente determinar de qué tipo de enfermedad se trata y cuán grave es por medio de la historia de los síntomas, como son la presencia o no de tos, el dolor en el pecho, la dificultad para respirar y otros que son característicos de algún tipo especial de enfermedad pulmonar.

FUENTE: Stellman, 1973.

5.3. ESQUEMA DE COLUMNA VINCULADA CON LA CINTURA

Las mujeres con más de 88 centímetros en cintura y con una circunferencia mayor a 100, están clasificadas como de alto riesgo.

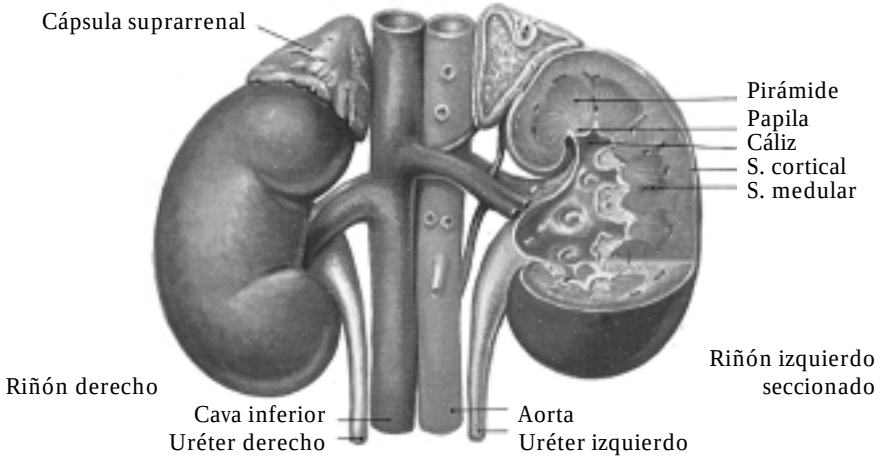
Se cree que las mujeres llevan el peso en los muslos, pero los científicos aseguran que tanto el hombre como la mujer corren mayor riesgo de enfermarse si acumulan grasa en esa área del cuerpo. Barnett indicó que "la medida de la cintura puede predecir los riesgos de diabetes tipo dos y enfermedad coronaria con mayor exactitud que el peso".

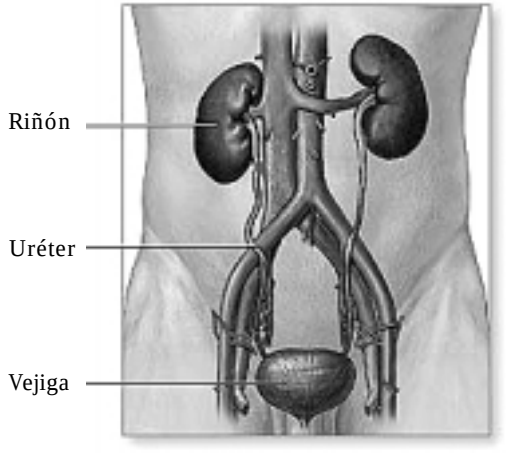


También influye negativamente el hecho de estar la mayor parte del tiempo sentada, lo que genera agotamiento excesivo por falta de movimiento y circulación.

FUENTE: González, 2003.

5.4.VIÑETA RIÑONES





La corriente sanguínea transporta proteínas, azúcares, sales y agua, además de una serie de productos de desecho resultantes de los procesos químicos del organismo. Una buena salud requiere mantener un balance de todos estos constituyentes sanguíneos. Debido a que el riñón actúa como filtro para todas las sustancias de la sangre, puede ser gravemente dañado por diversos tóxicos químicos que pasan por el organismo. El riñón también puede ser afectado por enfermedades de otros órganos del cuerpo. Un buen examen de orina, a menudo orientará sobre muchas enfermedades, y una adecuada comprensión de la función renal es importante para entender la salud ocupacional.

Síntomas de enfermedad renal

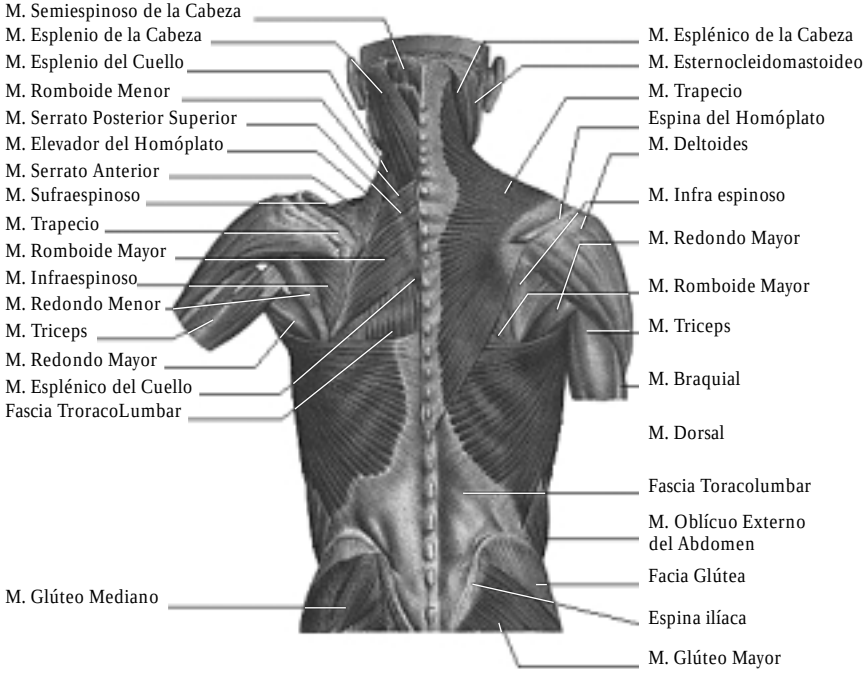
Cuando los filtros o los tubos del riñón sufren algún daño, las anormalidades pueden manifestarse de distintas maneras. Los síntomas de enfermedad renal son a menudo vagos e inespecíficos, lo que implica que a partir de la mera descripción de los síntomas por el paciente, el médico no puede llegar a un diagnóstico definitivo sobre la causa de la enfermedad. Puede ser que el volumen de líquidos no esté siendo mantenido adecuadamente, lo cual puede causar presión arterial elevada o baja.

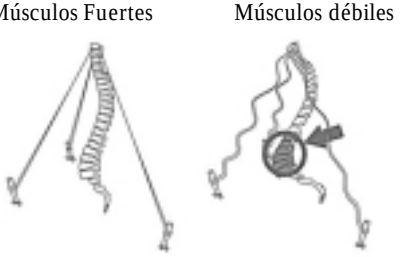
Enfermedad renal aguda

La exposición a contaminantes químicos industriales y los accidentes laborales, son dos causas muy frecuentes de enfermedad de los riñones.

FUENTE: Stellman, 1973.

5.5. ESQUEMA DE ESPALDA Y MÚSCULOS





La espalda y las lesiones lumbares

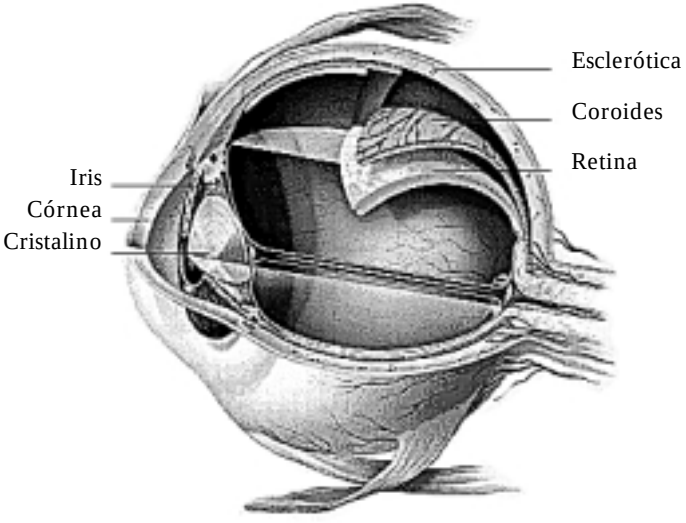
Las lesiones lumbares constituyen una de las causas más frecuentes de incapacidades producidas por el trabajo. Aproximadamente la mitad de todas las lesiones de la espalda ocurren en el trabajo; debido a que son tan comunes, es difícil estimar lo importantes que son.

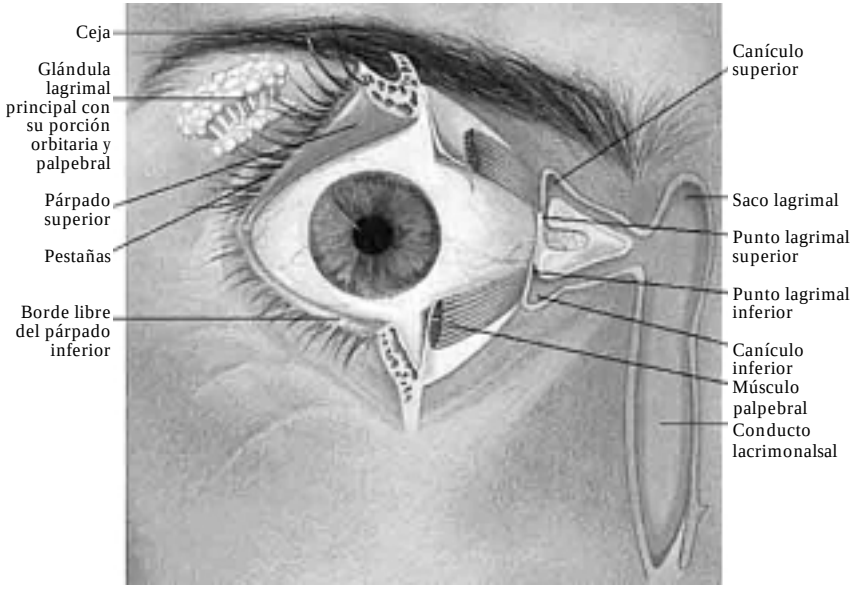
La espalda está formada por la columna espinal ósea y por los músculos y ligamentos que soportan y mueven la columna. Los huesos de la espina dorsal, llamados vértebras, soportan el peso del cuerpo.

Los músculos de la espalda consumen energía al levantar y transportar pesos, y mientras más energía consumen, mayor es la fatiga resultante, o el riesgo de afectaciones.

FUENTE: Stellman, 1973.

5.6. CORTE DIMENSIONAL DEL OJO HUMANO





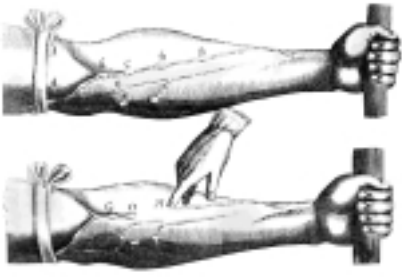
5.7. EL SISTEMA NERVIOSO

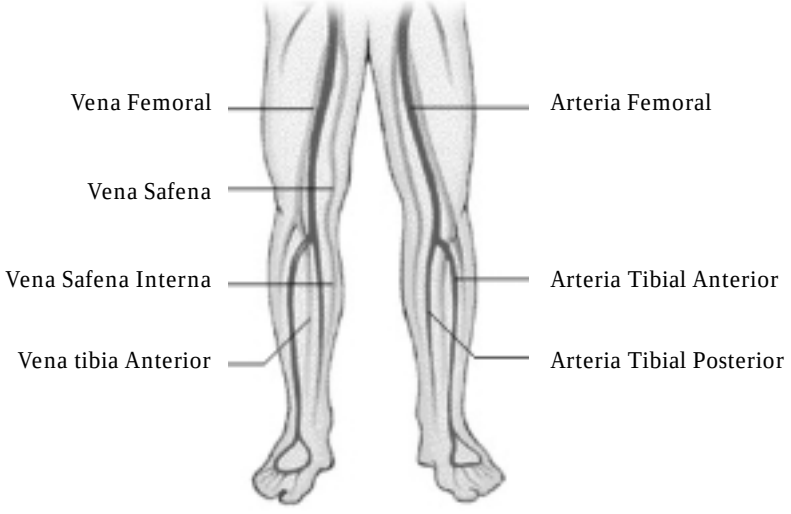
Stellman (1973) dice: "Para que usted pueda vivir minuto a minuto, su organismo debe estar trabajando permanentemente. Debe respirar, el corazón debe bombear sangre, muchos de los músculos deben estar acti vos, y todos los órganos y sistemas del cuerpo deben mantener su funcionamiento. Además de las funciones mecánicas que lleva a cabo su organismo para subsistir, el ser humano debe pensar, sentir emociones y responder físicamente a los estímulos del mundo exterior. Todas esas complicadas tareas, desarrolladas por el cuerpo y la mente, están controladas por el sistema nervioso y muchas de ellas ocurren sin que se sea consciente de ello. El ambiente industrial afecta muchas de las funciones del sistema nervioso y como son tan vitales, revisaremos esto con algún detalle".

"Existen 12 pares de nervios craneales que provienen del cerebro; éstos controlan la visión y el funcionamiento de los ojos, el sentido del olfato y la audición, y muchas otras funciones. Estos nervios se ramifican y se conectan con los nervios que se extienden por todo el cuerpo".

FUENTE: Stellman, 1973.

5.8. ESQUEMAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES E INFERIORES





Las manos, los brazos y las piernas

Otras partes del sistema músculo-esquelético también pueden lesionarse por el trabajo industrial. Todas estas partes, como las manos, los brazos y las piernas están formados por el mismo tipo de estructuras que la espalda: huesos y cartílagos, que amortiguan el movimiento de las articulaciones, articulaciones, ligamentos y tendones.

El uso repetitivo de alguna parte del cuerpo, como la mano, en una posición antinatural causa daño a los tendones. Éstos son semejantes a los ligamentos: fuertes conexiones elásticas entre los músculos y los huesos. Cuando se inflaman los tendones de las manos se hinchan y duelen; esto es lo que se conoce como tendinitis.

FUENTE: Stellman, 1973.

6. CONCLUSIONES

Finalmente, después de haber analizado este complejo e inequitativo mundo de la maquila, se percibe que la filosofía hipócrita concibe a la salud como un estado de equilibrio del medio interno del individuo —que a los patrones les gustaría fuera eterno— para que las empleadas nunca se enfermaran y no existieran afectaciones en la producción y más aún, no entienden que exista una proliferación de las enfermedades que hemos estudiado, ya que siempre se justifican aduciendo que cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas y minimizan las enfermedades.

En lo que se refiere al estrés, los patrones consideran que es normal, nunca piensan que es consecuencia de las dobles jornadas, las veladas o bien, que sus empleadas trabajen tiempos prolongados. Si están sometidas a presiones por fechas de entrega, penalización por entrega a destiempo, competencia desleal y contrabando, las trabajadoras deberán también poner su mayor esfuerzo, en detrimento de su salud física y mental.

Existen muchos factores que contribuyen al estrés de las mujeres trabajadoras. El alivio del estrés es un desafío que lo / as trabajadore / as deben asumir, porque ello implica cambiar la naturaleza del centro de trabajo. A través de sus sindicatos y de la voluntad colectiva, lo / as trabajadore / as deben empezar a plantear alternativas sobre el control de los ritmos de trabajo y sobre su participación respecto a cómo y por qué se realizan ciertas tareas de cierta forma; el trabajo puede ser menos impersonal, monótono y abrumador, de modo que las trabajadoras no tengan que estar sometidas al estrés.

Esta tarea también compromete ineludiblemente a las autoridades laborales, que actualmente no cuentan ni con la capacidad ni con la decisión para realizar inspecciones del trabajo en las empresas, a fin de detectar ineficiencias y contribuir a superarlas.

Es indudable que mientras lo / as trabajadore / as tengan que laborar horas extras o sigan enfrentando problemas económicos, las causas del estrés seguirán existiendo, por lo que debe realizarse una larga lucha para reducirlas, o efectuarlas en condiciones que no afecten su salud física ni psíquica.

La productividad no debería ser el criterio para juzgar las condiciones de trabajo, la norma debería ser el bienestar mental y físico de los trabajadores.

En otros casos y debido al constante cierre de empresas, hoy los patrones para sobrevivir tienen que compactar, reducir jornadas, hacer paros técnicos o descansar a las empleadas, a veces por espacio de 15 días sin brindarles retribución económica. Por ello, consideramos que el gobierno deberá dar más apoyo a esta industria la cual está a punto de extinguirse en México ante la competencia de los tigres del sureste.

En cuanto a la salud de las empleadas, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) debe tener un papel protagónico, cuidando de ellas de manera preventiva y buscando los mecanismos para acercarles los beneficios de esta institución hasta sus empresas.

Las mujeres y los hombres que trabajan, tienen una fuerza que proviene de la solidaridad, la unidad de objetivos y el espíritu de grupo de trabajo; entre ellos comentan la forma de educar a sus hijos, lo que deben hacer para evitar violencia intrafamiliar, algún remedio contra el alcoholismo, drogadicción, etc. Es muy importante que se les apoye a través de los medios adecuados y hacerles accesible la atención y orientación de profesionales; que los psicólogos brinden apoyo a lo/as empleado/as y familiares a bajo costo; tarea en la que el sindicato juega un papel importante, ya que deberá hacer los convenios respectivos, al igual que proveer los elementos de autodefensa a través de cursos y talleres que eleven la autoestima de los y las trabajadoras para aconsejarles qué hacer en determinados casos.

Cuando se trabaja en las empresas maquiladoras, pareciera que el tiempo se detiene, que afuera no pasa nada; cuando las empleadas socializan entre sí, disfrutan al máximo el intercambio, compartiendo la responsabilidad de sus hijos, sus anhelos, sus sueños y aspiraciones; pues seguras están que sólo la lucha diaria mejorará sus condiciones de vida y de trabajo, para que se conviertan en personas integrales llenas de luz, de amor, de esperanza y de salud.

7. PROPUESTAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

1. Impulsar que cada una de las empresas establezca un mejor esquema de pago, para que las trabajadoras sientan que su esfuerzo es compensado.
2. Formar una comisión tripartita para analizar jornadas y pago de operaciones justas; esto se puede hacer solicitándolo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), que cuenta con mecanismos

para medir tiempos; incluso se podría solicitar que expertos de esa instancia gubernamental, hicieran evaluaciones sobre condiciones de trabajo e índices de siniestralidad, obligando a los patrones a acatar esas disposiciones.

3. Establecer convenios con las instancias gubernamentales responsables de la salud (IMSS, Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) para que, de manera periódica y con una unidad móvil, visiten los centros de trabajo y practiquen exámenes de detección de: cáncer cervicouterino y mamario, diabetes, vías respiratorias, osteoporosis, entre otros, para prevenir posibles padecimientos y atender otros que ya estén manifestados.
4. Dadas las cargas emocionales que padecen las trabajadoras, se procurará la firma de convenios con psicólogos que se interesen en brindarles terapias individuales y familiares, con el pago de cuotas de recuperación accesibles o, de ser posible, sin pago alguno y con el apoyo de los estudiantes que requieren hacer su servicio social.
5. Buscar el mecanismo idóneo para proporcionar créditos blandos y pagaderos para la compra de una vivienda, a través de los esquemas que maneja el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), privilegiando a las jefas de familia. Esto incidiría en su calidad de vida, pues permitiría contar con una seguridad habitacional y destinar el dinero del pago de la renta en otros benefactores familiares.

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Destajo: Trabajo que se contrata por un tanto más. Obrero que trabaja a destajo, generalmente va más aprisa que el trabajo jornal.
Enfermedad: Alteración en la salud; afectación / achaque, mal, padecimiento, dolencia, indisposición, anormalidad en el funcionamiento.
Jornadas: Duración del trabajo diario de cualquier tipo de trabajador.
Maquiladora: Planta que ejecuta una de las operaciones de la fabricación de un producto, para una empresa más importante.
Menarquia: Época de la vida de la mujer caracterizada por la aparición del primer periodo menstrual.
Pago: Entrega de una suma de dinero u otra cosa que se debe.

FUENTE: Pequeño Larousse Ilustrado, 1995.

BIBLIOGRAFÍA

Bonfil, Paloma y Vania Salles (1990). *Mujeres pobres: salud y trabajo,* Gimtrap, México.

CMSM (2006). *Tabulador Nacional de Salarios Mínimos,* México.

González, Alan (2003). "Conferencia durante el XI Congreso de la Sociedad Colombiana de Cirugía Plástica", Bogotá, Colombia.

Grijalva, Gabriela y Alex Covarrubias: (2004) *Las mujeres en la maquila,* El Colegio de Sonora.

Pequeño Larousse ilustrado, 1995. Editorial Larousse.

Stellman, Jeanne y Susan M. Daum (1986). *El Trabajo es peligroso para la salud, manual de riesgos en el lugar de trabajo y qué hacer al respecto,* Siglo XXI, México.

Stellman, Jeanne (1973). Works is dangerous to your health: a handbook of health hazards in the workplace and what you can do about them, Pantheon Books, New York, USA.

Weingandt, Daniel y Arturo Ramos (2005). Aproveche al máximo su capacidad intelectual: Cómo usar la mente para mejorar su vida, *Reader's Digest,* México.

Anexo 1
Instrumento de Medición
(Cuestionario)

Los datos se recopilaron a través de un cuestionario, estructurado por 21 preguntas cerradas, sobre datos socio-económicos, familiares, padecimientos y aspiraciones.

Cuestionario de historia familiar, laboral y personal

1.- Nombre _____

2.- Edad Sexo_____ 3.- Edo. Civil_____ No. de hijos _____

4.- ¿A qué edad tuviste a tu primer hijo? _____

5.- ¿Hasta qué grado cursaste? _____

6.- ¿Por qué dejaste de estudiar? _____

7.- ¿A qué edad comenzaste a trabajar? _____

8.- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en esta empresa? _____

9.- ¿Te pidieron el examen de no gravidez para entrar a trabajar? _____

10.- ¿Has estado enferma (o) has sufrido algún accidente de trabajo? _____

_____

11.- ¿Cuánto gastas en lo siguiente?

RENTA_____ AGUA_____ LUZ_____ TELÉFONO _____

ROPA_____ EDUCACIÓN_____ PASAJES_____ DIVERSIONES_____

12.- ¿Qué haces habitualmente después de tu trabajo? _____

13.- ¿Te reúnes con tus compañeras (os) fuera de las horas de trabajo? _____

14.- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar en esta empresa maquiladora?__
_____

15.- ¿Te sientes a gusto de trabajar aquí? _____

16.- ¿Sufres o has sufrido violencia intrafamiliar? _____

17.- ¿Quisieras compartir alguna propuesta o sugerencia para mejor tu ámbito laboral? ¿cuál? _____

_____

18.- ¿Deseas compartir tu experiencia más agradable?_____

19.- ¿Y la más desagradable?_____

20.- ¿Cuáles son las enfermedades más comunes en esta Empresa?_____

21.- ¿Si tuvieras dinero en este momento, que te gustaría hacer? _____

_____

Anexo 2
Datos generales de las empresas

Confecciones del cambio SA de CV

Fundada: 3 de Agosto de 1985.

Actividad preponderante: Fabricación de ropa de mezclilla para niños.

Domicilio: Av. México, Núm. 58 –A, Colonia Pantitlán, Delegación Iztacalco C.P 08100, México, DF.

Número de trabajadoras: 120.

Anexo 3

Vista panorámica de la empresa: Confecciones del Cambio

"Un día normal de trabajo"

Anexo 4

Yolanda Verónica Cruz Ozumbia: La costurera número 1, polivalente y solidaria.

Leticia Quintero: De las mejores costureras destajistas.

Anny Guadalupe Márquez: Presilladora, soltera con estudios de preparatoria terminada.

Leticia Rodríguez Martínez: Costurera polivalente, madre de tres hijos y con esposo discapacitado.

Anexo 5
Confecciones de Tejido de Punto, SA de CV

Fundada: 16 de Enero de 1997.

Actividad preponderante: empresa maquiladora de prendas de vestir para niño/a en tejido de punto.

Domicilio: Av. México, Núm. 58-B, Col. Pantitlán, Delegación Iztacalco, C.P. 08100, México, D.F.

Número de Trabajadoras: 156.

Anexo 6

Vista panorámica de la empresa: Confecciones de Tejido de Punto

"El trabajo cotidiano".

Anexo 7

Sandra Berenice: De 22 años, costurera quien a su corta edad ha sufrido violencia intrafamiliar.

Patricia Padilla: Costurera, excelente destajista.

Aeropajita Gutiérrez Chávez: Viuda, costurera de máquina recta.

Guadalupe Celia Gómez: 35 años, costurera, destajista, con cuatro hijos.

Anexo 8
Colchas El Elefantito, SA de CV

Fundada: 24 Febrero de 1977.

Actividad preponderante: elaboración de colchas y edredones.

Domicilio: Eje Central, Núm. 1245, Col. Industrial Vallejo, Del. Gustavo A. Madero, México, D.F.

Numero de Trabajadoras: 178.

Anexo 9

Vista panorámica de la empresa: Colchas el Elefantito

"Francisca Millán Galván, en control de calidad".

Anexo 10

Nancy García Chávez: De las más jóvenes empacadoras.

Verónica Debal Martínez: Costurera muy eficiente.

María del Carmen Colín Fonseca: Eficiente, solidaria, costurera capacitadora.

María Teresa Castillo Olvera: Costurera con mayor antigüedad en la empresa.

Silvia Hernández Hernández
STUACH

EL TRANSITAR DE LAS MUJERES EN LA VIDA SINDICAL: El caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a mi hijo, que en paz descanse, por impulsarme con el optimismo que le caracterizó durante sus 11 años de vida, para avanzar en las tareas que me propuse, sobre todo como Secretaria General; a mi hija cuya tolerancia, paciencia y comprensión nos mantiene unidas. A mi compañero de vida de igual manera por soportar mi ausencia y brindarme su apoyo moral, técnico e intelectual también para este trabajo.

Al profesor Juan Pablo de Pina García, historiador interesado en el proceso sindical durante muchos años. A los señores Pablo Torres Hermoso, Marco Antonio Mosqueda Pérez y Luis Piñón Sosa, exSecretarios Generales, quienes me ayudaron a reconstruir parte de la historia sindical.

A las compañeras Rosa María González Barrera, Juana Georgina Hernández, Jacinta Martínez, Andrea Leal e Imelda Ordóñez, por atreverse a narrar una parte de su historia y participación sindical en un medio y tiempos difíciles de desarrollo para las mujeres.

A las trabajadoras que han incursionado en terreno laboral no muy permitido para las mujeres, así como al compañero que se atrevió, pese a las bromas pesadas y sorpresas que causó el querer ocupar la plaza de "secretaria", por su disposición a ser parte de esta obra.

A aquéllas compañeras que al leer el trabajo tuvieron a bien hacerme correcciones y sugerencias: Patricia Castillejos Peral y Lucía Irene Arias Zaragoza.

Particular agradecimiento merece la Maestra Mercedes López por su repetida corrección al presente trabajo. Gracias a la Fundación Friedrich Ebert, destacando el trabajo de Inés González, Patricia Lee, Manuel Martínez y Rocío Magdaleno, y a la UAM-X, a través del seguimiento constante de la Dra. Ana Lau Jaiven, por su gran esfuerzo para llevar a cabo el Diplomado que con tanta calidad y disciplina llegó a su fin.

A los ponentes, profesores e investigadores, y representantes políticos que nos visitaron y enriquecieron con sus conocimientos. Esta no es una tarea concluida, seguramente muchos otro/as compañeros y compañeras podrán ayudar a contribuir ampliando esta investigación en el futuro.

INTRODUCCIÓN

El presente documento surge a raíz de la participación de la autora en el Diplomado: "Para el Acceso de las Trabajadoras al Poder Legislativo", al cual se le invitó siendo Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo (STUACH) en 2004. Por ello, retoma intereses previos por conocer y relatar una parte de la historia del STUACH, así como por analizar la participación de las mujeres, así como su actuación e influencia futuras.

El estudio se sustenta en la información brindada por compañeras y compañeros que han participado directamente en la organización sindical (afiliada/os y no afiliada/os), cuya memoria ayudó eficientemente para los fines del mismo; además de una revisión bibliográfica y hemerográfica en centros de documentación tanto de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH) como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

La investigación aborda de manera puntual tres grandes temas: el rescate de la historia de esta organización; la constitución del sindicato, brindando algunos datos estadísticos donde se observa la participación de las mujeres a lo largo de los 25 años de vida de la agrupación; y por último, se presentan cifras de algunas mujeres relevantes, así como comentarios de trabajadora/es sobre el liderazgo ejercido por las dirigentes del sexo femenino.

A manera de conclusión se comentará cuál podría ser la participación de las mujeres en la búsqueda de un nuevo accionar del sindicato.

1 NOTAS PARA LA HISTORIA DEL STUACH

1.1. ANTECEDENTES SINDICALES

Los trabajadores de la Escuela Nacional de Agricultura (ENA), estaban integrados —hasta aproximadamente 1975— a la Sección 7 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura (SNTSAG); al fusionarse la Secretaría de Agricultura con la de Recursos Hidráulicos, se conformó la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (SARH) y a la vez, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la misma Secretaría (SNTSARH), quedando la organización sindical en una nueva Sección (la 20). El SNTSARH fue también parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). En ese entonces las relaciones laborales se regían por Condiciones Generales de Trabajo (CGT), en virtud de la aplicación de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

1.2. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

El 30 de diciembre de 1974 se promulgó la Ley que crea la UACH, concretándose el proyecto de transformación de Escuela Nacional de Agricultura en Universidad, con el inicio de la administración del Primer Rector, el 30 de junio de 1978.

La Ley que crea la UACH, refiere en su Artículo 14 que: “Las relaciones de trabajo entre la Universidad Autónoma Chapingo y sus trabajadores, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.”, sin embargo este artículo sufre una reforma tácita por la adición al Artículo Tercero Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de junio de 1980 y por la cual se elevó a rango constitucional la autonomía universitaria y se estableció que las relaciones laborales en las instituciones de educación superior autónomas, se regirían por las disposiciones del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo (LFT).

De igual manera, el Estatuto de la Universidad se aprueba el 12 de mayo de 1978, éste contempla en su Título Sexto, Artículo 141, el reconocimiento del: “...derecho que tienen sus trabajadores a asociarse libremente en defensa de sus intereses”.

1.3. CONCRETANDO LA ORGANIZACIÓN INDEPENDIENTE

En 1977 se constituyó una mesa interina encargada de encabezar la lucha por el reconocimiento de la naciente organización, su tabulador de puestos y la elaboración del proyecto de lo que posteriormente sería el Convenio Colectivo de Trabajo.

Entre 1977 y 1978, impulsados por la proliferación y desarrollo de los sindicatos universitarios como el Sindicato de Trabajadores de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) y del Sindicato de Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM) entre otros, en casi todas las universidades del país, se va dando cauce a la organización independiente, con lo que se concreta la creación del actual STUACH.

En 1979 la UACH reconoce formalmente al STUACH, después de diversas acciones, entre las que destaca una huelga de hambre en la cual se recuerda la participación de al menos dos mujeres. Los miembros de la organización nombran al primer Comité Ejecutivo, cuyo Secretario General en septiembre del mismo año, solicitó a la STyPS el registro de la organización, anexando acta de asamblea general, estatuto y padrón de trabajadores afiliados.

En noviembre de 1979 el Primer Comité Ejecutivo (1979-1980) efectuó el Congreso General Ordinario, órgano de gobierno en el que se acordó la elaboración de los Estatutos del STUACH, que se presentaron a la base a través de un “documento a discusión” en octubre de 1980.

El 19 de febrero de 1980, aún sin reconocimiento de la organización por la STyPS, estalla la primera huelga de los trabajadores en la recién fundada UACH, movimiento que logró la aportación fundamental para el futuro de la organización: la regulación de las relaciones laborales (a través de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo el 1 de abril de 1980), con una vigencia hasta el 31 de marzo de 1982. Esta primera huelga fue un momento de experimentación y aprendizaje, tanto para el sindicato como para la universidad, lo que generó una catarsis para ambas figuras, debido a la existencia de diversos grupos políticos y a las pugnas entre ellos; tanto en la organización como en la institución y, de manera particular, la comisión negociadora por la parte institucional, en quienes se notaba un fuerte proceso de tensión, provocado por los conflictos existentes entre los grupos políticos y el desconocimiento de movimientos como el que se estaba viviendo en ese momento.

Durante los años de transición de la ENA a la UACH, se dio un incremento de trabajadores, principalmente en 1975, según refiere la memoria de algunos entrevistados; sin embargo hasta el momento no se han encontrado fuentes que permitan avalar cifras numéricas específicas; el dato más indicativo es que la población estudiantil de 1975 a 1976 se incrementó 63 por ciento, el crecimiento más grande quizá de la historia. No obstante estos datos tampoco nos permiten conocer o deducir la variación de afiliados de las organizaciones sindicales (secciones 7, 20, STUACH), debido a que en el caso de la ENA, todos los empleados estaban sindicalizados, incluyendo a directivos, profesores y trabajadores, ya que el STUACH incluyó a trabajadores y profesores durante un breve tiempo y posteriormente se creó el Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo (STAUACH), quedando en el STUACH los trabajadores administrativos, organización registrada como independiente, con aproximadamente 1,200 afiliados.

1.4. EVOLUCIÓN DEL STUACH HASTA LA ÉPOCA ACTUAL

En 2005 la organización sindical cumplió 25 años de existencia, tiempo en el que ha tenido un Comité Ejecutivo de transición —de sección a sindicato independiente—, 10 Comités Ejecutivos (electos en tiempo y forma), así como uno más que funcionó de manera interina durante cinco meses (2001). Se han realizado 17 Congresos, en lugar de los 25 programados de acuerdo al estatuto, debido, al desacato de los dirigentes, como fue el caso del comité ejecutivo que fungió de 1995 a 1998, y a problemas políticos internos en otros años.

Los nueve Comités Ejecutivos electos hasta 2001, habían tenido por Secretarios Generales a varones. Fue precisamente con la renuncia —en mayo de ese año— del Comité que debía concluir funciones en octubre cuando, en Asamblea General por voto directo, se eligió a una mujer para que concluyera el trienio y convocara a elecciones para el Comité Ejecutivo (de octubre de 2001 a octubre de 2004). En esa ocasión, por primera vez en la historia, se eligió a una representante del sexo femenino como Secretaria General. Cabe mencionar que al término de esta gestión el Comité Ejecutivo volvió a quedar en manos de un hombre, quien actualmente está en funciones. En total, de los 10 Comités Ejecutivos, sólo dos han estado representados por mujeres en las Secretarías Generales, una

por cinco meses en el Comité Interino y la otra con periodo completo, que es quien suscribe el presente trabajo.

En entrevista refieren compañeras y compañeros que, durante los primeros años de vida de la organización la participación de las mujeres era muy activa y destacada, inclusive señalan "más que la de los hombres', que éstas eran "muy entronas", "muy aventadas", había núcleos combativos como lavandería y comedores donde, hasta la fecha, predominan las mujeres. Destacan por su participación algunas compañeras, de las cuales mencionaremos más adelante particularidades y detalles.

A decir de las propias trabajadoras participativas de esa época, jamás se les ocurrió pugnar por ocupar ellas las Secretarias en el Comité Ejecutivo, a algunas —dicen— se les presentó la oportunidad y a otras no, pero no fue algo que hayan buscado de manera aguerrida. Una, menciona inclusive que cuando se constituyó la primer planilla encabezada por una mujer —en 1995— pensó "están locas" aunque otras dijeron: "qué bueno que se organizaron las mujeres" y, éstas deseaban que ganaran, obviamente esperando que el desempeño superara al de los hombres. No obstante, las que deseaban que ganara una mujer, no eran la mayoría, pues había duda en cuanto a su desempeño y capacidad.

2. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

2.1. DOCUMENTOS PRINCIPALES

El sindicato cuenta con diversos documentos base para su funcionamiento que rigen las relaciones de trabajo con las autoridades de la universidad (bilaterales) y otros que marcan el actuar en lo interno.

A) BILATERALES

Contrato Colectivo de Trabajo

El STUACH cuenta con un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), documento que rige las relaciones laborales entre la institución y el sindicato y es firmado cada dos años bilateralmente. Está constituido por 90 cláusulas ordinarias y 17 transitorias. De las 90 ordinarias, tres de ellas cuentan con numerales o subcláusulas, como son: la cláusula 2 que tiene 51 numerales, la 54 con 38 y la 84, que incluye 19.

El CCT tiene algunas cláusulas en las que menciona a "las mujeres trabajadoras", sólo en su papel reproductivo, con especificaciones como licencia por maternidad, reducción de jornada por hora de lactancia, cuidados durante el embarazo —cambio de actividades de ser necesario—, incapacidades y cuidados maternos. No incluye cuidados paternos, servicio de guarderías para trabajadoras del tercer turno o del vespertino, ni otras cláusulas con condiciones especiales para las mujeres.

El convenio y los Contratos que se han firmado entre la UACH y el STUACH a lo largo de estos años de historia, se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Vigencia de los Contratos Colectivos de Trabajo

	VIGENCIA	SECRETARIO GENERAL EN TURNO
Convenio	1-IV-80 al 31-III-82	C. Luis Piñón Sosa
Contratos		
1	1-IV-82 al 31-III-84	C. Antonio García Figueroa
2	1-IV-84 al 31-III-86	C. Pablo Torres Fermoso
3	1-IV-86 al 31-XII-87	C. Pablo Torres Fermoso
4	1-I-88 al 31-XII-89	C. Marco Antonio Mosqueda Pérez
5	1-I-90 al 31-XII-91	C. Darío Álvarez Jiménez
6	1-I-92 al 31-XII-93	C. Darío Álvarez Jiménez
7	1-I-94 al 31-XII-95	C. Leopoldo Ortega Espejel
8	1-I-96 al 31-XII-97	C. José Pérez Cruz
9	1-I-98 al 31-XII-99	C. José Pérez Cruz
10	1-I-00 al 31-XII-03	C. José Luis Jiménez Rodríguez
11	1-I-02 al 31-XII-03	C. Silvia Hernández Hernández
12	1-I-04 al 31-XII-05	C. Silvia Hernández Hernández
13	1-I-06 al 31-XII-07	C. Juan Antonio Villanueva Santoyo

Fuente: Elaboración propia a partir de diversos Contratos Colectivos de Trabajo del STUACH.

En 1980 se firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo, mismo que fue revisado y firmado nuevamente en 1982, ahora como Contrato Colectivo de Trabajo; continuando su revisión y firma cada dos años, que en total ha sido suscrito en 12 ocasiones más. Aunque se pueden comentar los cambios que han tenido a lo largo de los años, eso no se incluye en el presente estudio, pues requiere de otra investigación, pero sí señalaré que no se dio ninguna transformación especial (o exclusiva) a favor de

las mujeres durante algún periodo, aún en el encabezado por una mujer, debido a la falta de visión de género. El logro de las mejores prestaciones fue en 1980 con la organización sindical universitaria del momento.

2.2. DIFERENCIACIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

La universidad y el sindicato tienen firmado un tabulador de salarios que se actualiza año con año en cada revisión salarial. Contiene 15 niveles salariales, en cada uno se incluyen los nombres de las categorías y el salario mensual. Se observa en él, que los nombres de las categorías no se diferencian al estar ocupadas por hombres o por mujeres, a no ser que algunas están consideradas sólo para mujeres como son: secretarias ejecutivas, en español, de director y taquimecanógrafa; y otras claramente para hombres como es el caso de vaquero, pintor, carpintero o plomero, entre otras. Existen categorías en las que existen mujeres y hombres, pero no se cuenta con la libertad de elegir el nombre adecuado al sexo, algunas de ellas son: operador de planchado, mensajero, educadora, jefe de cocina, operador de tortilladora, dependiente, compaginador, clasificador de información y administrativo especializado.

Recientemente se realizó un examen interno para "secretaria" y dada las funciones en la plaza, un "auxiliar de intendencia" se interesó en concursar; sin embargo, el hecho de que un hombre estuviera interesado en dicha plaza, causó sorpresa tanto a los delegados sindicales, como a la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón que insistieron en preguntarle al compañero si estaba seguro en querer ser "secretaria". Aunque la Comisión tiene requisitos aparentemente neutros y no hay nada que condicione el sexo del (la) postulante, la cultura laboral así lo ha instaurado. El trabajador peleó su derecho y aprobó con mejor calificación el examen y le fue asignada la categoría, lo que propició ser objeto temporal de burla de lo/as compañero/as de trabajo, quienes le decían que tenía que llegar de falda corta y zapatillas, que les preparara el café y que se sentara en las piernas del jefe.

En otras épocas, los encargados en las tomadurías de tiempo eran sólo hombres, cuya categoría es "clasificador de información" y por comentarios se sabía que el jefe no quería mujeres; sin embargo tampoco hay requisitos establecidos que limiten su participación. En 1993 una compañera fue comisionada a una tomaduría de tiempo, pero hasta la fecha conserva la categoría de cocinera, a pesar de los años transcurridos.

Posteriormente, otra trabajadora intentó ocupar la categoría a través de un examen, pero no fue seleccionada. Ella considera que se debió a que el jefe no quería mujeres, sin embargo, de nueva cuenta, en marzo de 2004 lo intentó nuevamente junto con otra mujer y ambas aprobaron el examen; de tal manera que actualmente tienen la categoría de "clasificador de información". Una compañera más al igual que la primera, por interés propio, realizó una permuta con un hombre que tenía la categoría y actualmente se encuentra realizando las funciones, desde octubre de 2005, pero aún con la misma categoría en la que se desempeñaba en su lugar de origen "cocinera". En la actualidad hay cuatro mujeres (40 por ciento del total) en esas actividades, aunque sólo dos de ellas ostentan la categoría.

Un caso más reciente se presentó en el Área de Vigilancia, donde sólo existían hombres (aunque se refiere la existencia de una mujer hace aproximadamente 15 años, sin mayores datos de ella), a partir del 21 de septiembre de 2005 se encuentra una mujer desempeñando esta actividad, quien en entrevista manifestó que después de tanto insistir logró su comisión; reconoce haber sido apoyada fuertemente por el Delegado Sindical, así como por el Jefe del Área de Vigilancia, pero es una compañera que tenía categoría de mensajera —nivel 3 del tabulador— en su área de origen y la conservó hasta el mes de agosto de 2006; fecha en que logró, a través de un examen, ocupar una plaza vacante de vigilante que está en el nivel 5, es decir estuvo casi un año con categoría de mensajera realizando funciones de vigilante.

Esto significa que aunque en los hechos varias mujeres ocupan categorías tradicionalmente masculinas, todavía no se les otorga formalmente la categoría.

2.3. DEFINIENDO FUNCIONES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Un documento que data de principios de los años ochenta, al que se le conoce como Catálogo General de Puestos contiene "los profesiogramas" de cada una de las categorías existentes en la universidad. Está compuesto por "cédulas de identificación" de cada categoría, con datos propios como grupo, rama y puesto del que se está hablando, funciones genéricas y específicas, así como los requisitos para acceder a ellas. Al igual que los nombres de las categorías, las funciones no se diferencian cuando se trata de hombres o mujeres.

Aunque el CCT refiere la adopción de varios reglamentos, éstos no han sido elaborados o, en el mejor de los casos, actualizados. Algunos tienen muchos años de existencia; de hecho podrían considerarse ya caducos, por lo mismo que resulta difícil referirse a ellos con detalle.

B) DOCUMENTOS INTERNOS DEL STUACH

2.4. ¿CÓMO SE RIGE LA VIDA INTERNA DEL STUACH?

El sindicato cuenta con un estatuto que contiene 12 capítulos: El "documento a discusión". La primer versión de estatuto data de 1980, habiendo sido registrada su última versión en 1994 y, aunque año con año en los Congresos se hacen propuestas, se analizan y acuerdan cambios, éstos no han sido legalizados formalmente ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STyPS, por lo que continúa vigente el de 1994, con mu chos errores tipográficos y ortográficos, además de fallas en el contenido.

El estatuto, a diferencia del contrato, no cuenta con artículos dirigidos específicamente a las mujeres y tampoco destaca en su redacción diferencia entre hombres y mujeres. Por ejemplo, habla de "los afiliados" y "los trabajadores", dice que: "Son miembros del STUACH todos los trabajadores... contratados...", por otro lado menciona, "Todos los representantes del STUACH... serán responsables ante quienes los eligieron...". Es decir, todas las menciones están hechas en masculino.

DOCUMENTOS DE APOYO

Se incluye en el Estatuto del STUACH la creación de reglamentos de funcionamiento; sin embargo éstos no se elaboran de manera común. Sólo existe uno anexo al mismo estatuto que regula la asistencia a los diferentes actos sindicales; se mencionó anteriormente que el estatuto vigente fue registrado en 1994, con seria desatención en la redacción, ortografía y contenido y, por supuesto, este reglamento presenta la misma problemática.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Para su funcionamiento el STUACH cuenta con los siguientes Órganos de Gobierno que, se presentan en orden jerárquico:

1. Asamblea General
2. Congreso General
3. Consejo General de Representantes
4. Comité Ejecutivo, compuesto por las Secretarías (titular y suplente):
    - General
    - Organización y Coordinación de Comisiones Mixtas
    - Trabajo y Conflictos
    - Previsión Social
    - Finanzas
    - Prensa y Propaganda
    - Archivo, actas y acuerdos
    - Capacitación técnica, fomento deportivo y turístico
    - Admisión y Escalafón
    - Relaciones Exteriores
    - Capacitación política, sindical y cultural
5. Comisiones Autónomas de:
    - Vigilancia
    - Honor y Justicia
    - Hacienda
6. Delegaciones Sindicales
7. Asambleas delegacionales

En el CCT están definidas las Comisiones Mixtas como: "...las que se forman de manera paritaria entre el STUACH y la Universidad para resolver problemas derivados de las relaciones laborales, y se integran de acuerdo a lo que establece la ley y el mismo contrato", éstas son:

i) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
ii) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
iii) Comisión Mixta de Admisión y Escalafón
iv) Comisión Mixta de Tabulador y Manual de Procedimientos
v) Comisión Mixta de Conciliación

Puede observarse que no existen Secretarías, ni comisiones mixtas dedicadas a los asuntos de la mujer, de equidad de género o algo que se le parezca.

COMPOSICIÓN NUMÉRICA DEL STUACH

La UACH tiene actualmente una plantilla de 2,807 trabajadores administrativos, de los cuales 2,198 son sindicalizados (75 por ciento aproximadamente) y 609 no sindicalizados. Entre los sindicalizados están incluidos 2,088 trabajadores de base y 110 con contrato, y entre los no sindicalizados se consideran a trabajadores de base, de contrato y de confianza. De los 2,198 sindicalizados, la distribución de acuerdo al sexo es la siguiente:

SEXO	NO. DE TRABAJADORES(AS)	PORCENTAJE
Hombres	1,407	64
Mujeres	791	36

FUENTE: Creación propia a partir de la nómina de trabajadores catorcenal 5/2005.

Al analizar la plantilla, observamos que de 104 categorías ocupadas, en 42 existen sólo hombres; es decir el 40 por ciento de categorías, entre ellas de trabajo en campo, talleres de servicios generales, choferes, vigilancia y veladores; mientras que sólo nueve (menos de 8 por ciento) son ocupadas únicamente por mujeres, de las que destacan secretarias ejecutivas, en español, de director y taquimecanógrafas. En las 53 categorías restantes participan de manera mixta hombres y mujeres, algunas de ellas son: operador de planchado, analista, auxiliar de intendencia, intendente, mensajero, responsable de mesa, cocinero, auxiliar administrativo, programador, etc.

2.5. LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Analizaremos brevemente la participación de las mujeres de manera cuantitativa en las Planillas, Comités Ejecutivos, Comisiones Autónomas y, muy someramente, en las Comisiones Mixtas, así como la constitución actual del Consejo General de Representantes (CGR). Es difícil centrar nuestra atención en el aspecto cualitativo, pues sería objeto de otra investigación más profunda, sin embargo, se dará información general en este sentido, a lo largo del documento.

2.5.1. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN PLANILLAS

El Cuadro 2 presenta las planillas que se han constituido a partir de 1992, el número de mujeres que participan en cada una de ellas (tanto en titularidades como en suplencias), y cuáles son las secretarías en las que existe mayor participación femenina.

Cuadro 2: Planillas y mujeres participantes por secretarías y planillas

PERIODO	SECRETARÍA COLOR DE PLANILLA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TITULAR No. Y % DE MUJERES	SUPLENTE No. Y % DE MUJERES
1992-1995	Azul	h	h	h	h	h	h	m	m	m	h	h	h	m	h	h	h	m	h	h	h	h	1/9%	4/40%
	Verde	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	m	h	3/27.2%	0/0%
	Amarilla (1)	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	1/9%	0/0%
1995-1998	Magenta (1)	h	h	h	h		m		h		h		h		h		h		h		h			
	Verde	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	h	1/9%	1/10%
	Jade	m	h	m	h	h	h	m	m	m	m	h	m	m	h	h	m	h	m	m	h	h	6/54.5%	5/50%
	Marrón	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	1/9%	1/10%
1998-2001	Ámbar (1)	h	h	h	h	h	m	m	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	1/9%	2/20%
	Azul	h	h	h	h	m	m	m	h	m	h	h	m	m	h	h	h	h	h	h	h	m	2/18.1%	4/40%
	Naranja	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	m	h	h	h	m	h	h	h	m	m	3/27.2%	1/10%
	Roja	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	m	m	3/27.2%	1/10%
2001-2004	Azul	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	m	h	h	2/18.1%	1/10%
	Vino	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	m	h	h	h	h	h	h	h	1/9%	1/10%
	Café (1)	m	h	h	h	h	m	h	m	m	h	h	m	h	h	h	m	h	h	h	h	m	5/45.5%	2/20%
	Roja	m	h	m	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	m	3/27.2%	2/20%
2004-2007	Amarilla (1)	h	h	h	h	h	m	h	m	h	h	h	m	m	h	h	h	h	h	h	h	m	3/27.2%	2/20%
	Roja	h	m	h	m	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	m	3/27.2%	2/20%
	Verde (2)	h	h	h	m	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	h	h	m	h	2/18.1%	2/20%
	Rojinegra (2)	m	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	m	3/27.2%	1/10%
Total de mujeres por Secretaría		4	1	2	4	3	7	5	8	5	1	0	7	5	1	0	4	2	1	2	8	9		

(1) Planilla ganadora

(2) Problemas políticos en el proceso electoral, que no permitieron la participación de estas planillas

FUENTE: Folletos, trípticos o programas de trabajo de las planillas registradas STUACH.

Secretarías que componen un comité ejecutivo en el STUACH

1. General	12. Titular Archivo, actas y acuerdos
2. Titular de Organización y Coordinador de Comisiones Mixtas	13. Suplente Archivo, actas y acuerdos
3. Suplente de Organización y Coordinador de Comisiones Mixtas	14. Titular Capacitación técnica, fomento deportivo y turístico
4. Titular de Trabajo y Conflictos	15. Suplente Capacitación técnica, fomento deportivo y turístico
5. Suplente de Trabajo y Conflictos	16. Titular Admisión y Escalafón
6. Titular Previsión Social	17. Suplente Admisión y Escalafón
7. Suplente Previsión Social	18. Titular Relaciones Exteriores
8. Titular Finanzas	19. Suplente Relaciones Exteriores
9. Suplente Finanzas	20. Titular Capacitación política, sindical y cultural
10. Titular Prensa y Propaganda	21. Suplente Capacitación política, sindical y cultural
11. Suplente Prensa y Propaganda	

En el cuadro anterior se observa, que la participación de las mujeres como candidatas en titularidades se ha dado principalmente en cuatro secretarías: 1) Capacitación Política, Sindical y Cultural; 2) Finanzas; 3) Archivo, Actas y Acuerdos; y 4) Previsión Social; compartiéndose en menor grado las otras siete Secretarías: General, Organización, Trabajo y Conflictos, Prensa y Propaganda, Deportes, Admisión y Escalafón, y Relaciones Exteriores. Es decir, las carteras ocupadas por mujeres no son aquéllas donde se encuentra centrada la toma de decisiones de mayor importancia para el sindicato; puede observarse que se trata de secretarías cuyas funciones se relacionan un tanto con el papel histórico de las mujeres (educadoras y formadoras, administradoras, secretarias y cuidadoras en salud).

También se observa que por primera vez, en el año 1995, se constituye una planilla denominada Jade, encabezada por una mujer con el 50 por ciento más uno de integrantes del sexo femenino. Esa planilla quedó en segundo lugar, porque los trabajadores —hombres y mujeres— no estaban de acuerdo en darle su voto a una mujer, lo que junto con la tasa de abstención en ese entonces, hizo mayoría. Se deduce, a partir de las vivencias en campaña, que debido a que en ese entonces la candidata a Secretaria General (que es quien suscribe el presente documento), además de ser mujer, era esposa y tenía un hijo de un año de edad; se dudaba si tendría las condiciones para estar, cuando así fuera necesario, hasta altas horas de la noche en negociaciones y tanto hombres como mujeres consideraron que bajo cualquier pretexto el trabajo sindical pasaría a segundo término, anteponiendo los asuntos familiares a los sindicales.

En el año 2001, nuevamente la autora de este trabajo, encabezó otra planilla, ahora denominada Café, conformada por cinco mujeres titulares y dos suplentes (45.5 por ciento de las titularidades). Esa fue la planilla ganadora, por lo que resultará interesante narrar la experiencia de este periodo, la cual no fue totalmente exitosa; aunque hay datos importantes favorables para la organización en general de parte de hombres y mujeres.

Para ese mismo periodo, se constituyó otra planilla, Roja, encabezada por una mujer que contenía dos titularidades más, además de dos suplencias, el resto eran hombres. Esto ocasionó que para esa elección hubiera dos candidatos hombres y dos mujeres para Secretarios/as Generales.

El hecho de que contendieran dos mujeres, fue producto de la composición propia de los grupos de participación sindical, porque las condiciones no permitieron la unidad; de hecho la planilla Roja se constituyó muy cerca del periodo de elecciones, ante discrepancias que motivaron la ruptura con otro grupo político, el denominado Azul.

Conviene destacar que al menos una mujer por planilla estuvo contendiendo a lo largo de esta segunda década de la organización en alguna Secretaría; sin embargo no eran electas las planillas con mayor número de mujeres, hasta el año 2001 en que esto ocurrió. Es notorio que tuvieron que pasar más de 15 años para que se conformara una planilla encabezada por una mujer y más de 20 para que el STUACH fuera representado por una trabajadora del sexo femenino.

Habría que hacer un estudio más riguroso, sobre todo cualitativo, para saber si la participación de las mujeres en la conformación de planillas ha sido a causa de su convicción, o simplemente en calidad de "relleno", para "apoyar a los hombres o al grupo con el que simpatizan". Igualmente se podría profundizar para ver cuál fue la participación de las mujeres posterior a la derrota o al triunfo de una planilla, además de cómo se desarrolló la interrelación entre mujeres en ese primer grupo ganador. Cabe destacar que, a diferencia de otras planillas, en el programa de la planilla Café estuvieron consideradas algunas actividades dirigidas a las mujeres.

En el Cuadro 2 se aprecia también que las planillas con más mujeres como candidatas titulares, fueron precisamente la Jade y la Café; en los otros casos, incluyendo la otra planilla encabezada por una mujer, cuando mejor estuvo había tres mujeres, es decir un 27 por ciento del total de contendientes.

Para los hombres no se estilaba —dicen— que las mujeres fueran dirigentes. Las mujeres consideraban en algunos casos como imposible que

algún día una representante de su género llegara a encabezar un Comité Ejecutivo, pues decían, "era puesto para hombres" y, en otros casos, vieron como una buena oportunidad el hecho de que llegara una mujer y mostrara si tenía capacidad o no para dirigir la organización sindical.

2.5.2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN COMITÉS EJECUTIVOS

El Comité Ejecutivo sólo cuenta con 15 permisos con goce de sueldo para desarrollar las actividades sindicales que le han sido encomendadas, uno de ellos generalmente es utilizado para la Presidencia de la Comisión Autónoma de Honor y Justicia; otro se otorga para la Coordinación de Centros Regionales Universitarios —ambos cargos se eligen por separado al Comité Ejecutivo—. Es decir, el número de elementos de tiempo completo para los ganadores se reduce a 13, asignando evidentemente 11 para los titulares, uno más para el gestor —que hasta la fecha siempre ha sido hombre— y el otro para el (la) suplente de la Secretaría de Organización, quien debe coordinar el trabajo de las Comisiones Mixtas, aunque esto no es una norma establecida. Los últimos Comités así lo han hecho. En ocasiones cuando, por alguna razón, se cuenta con el tiempo completo número 14, es decisión del Comité en turno a quién y para qué se ocupa; la experiencia ha sido diversa, en algún caso se ocupó para una auxiliar en Previsión Social (dedicada a asuntos de la mujer), en otros para la suplencia de finanzas o bien para una Secretaría Particular.

En el Cuadro 3 se muestra cuáles de estos permisos han sido otorgados a mujeres y en qué Secretarías se han encontrado:

Titularidades de secretarías en un comité ejecutivo del STUACH

1. Secretaría General	9. Titular Capacitación técnica, fomento deportivo y turístico
2. Titular de Organización y Coordinador de Comisiones Mixtas	10. Titular Admisión y Escalafón
3. Suplente de Organización y Coordinador de Comisiones Mixtas	11. Titular Relaciones Exteriores
4. Titular de Trabajo y Conflictos	12. Titular Capacitación política, sindical y cultural
5. Titular Previsión Social	13. Gestor
6. Titular Finanzas	14. Otra (Suplente Previsión Social, Suplente de Finanzas o Secretaria Particular)
7. Titular Prensa y Propaganda	
8. Titular Archivo, actas y acuerdos	

Cuadro 3: Constitución de los Comités Ejecutivos

	PERIODO	SECRETARIO GENERAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Transic.	1977 - 1979	C. Manuel Zurita López	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h		0
1	1979 - 1980	C. Luis Piñón Sosa	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	m	m	h		2
2	1981 - 1982	C. Antonio García Figueroa	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h		0
3	1983 - 1986	C. Pablo Torres Fermoso	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h		1
4	1986 - 1989	C. Marco Antonio Mosqueda	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h		1
5	1989 - 1992	C. Darío Álvarez Jiménez	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h		1
6	1992 - 1995	C. Leopoldo Ortega Espejel	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h	h	h		1
7	1995 - 1998	C. José Pérez Cruz	h	h	h	h	h	m	h	h	h	h	h	h	h		1
8 Interino	1998 - 2001 may-oct, 2001	C. José Luis Jiménez Rodríguez y C. A. Sara Juárez Pulido	h m	h h	h m	h h	m h	h m	h h	h h	h m	h h	h h	h m	m h	m h	2 3
9	2001 - 2004	C. Silvia Hernández Hernández	m	h	h	h	m	m	h	m	h	m	h	h	h	m	6
10*	2004 - 2007	C. Juan Antonio Villanueva Santoyo	h	h	h	h	m	m	h	m	h	h	h	h	h		3+1
			2	0	1	1	3	7	0	2	0	1	1	1	0	2	

* En este caso se señala 3 + 1, debido a que existe una Coordinación de Centros Regionales que en todos los demás comités no se toma en cuenta, pues el nombramiento no se hace en conjunto con el Comité Ejecutivo, pero en esta ocasión recayó en una mujer por lo que se destaca en este recuento.

FUENTE: Elaboración propia a partir de folletos, trípticos o programas de trabajo de las planillas ganadoras.

Como puede observarse, en el periodo 1998-2001 se presentan un Secretario General y una Secretaria General esto se debió, como ya se mencionó, a la renuncia del Secretario General en turno, lo que hizo necesario nombrar a un Comité Interino, el cual estuvo representado por una mujer en la Secretaría General (por acuerdo de Asamblea General, tomado mediante voto directo).

La Mesa Directiva que funge en el periodo de transición, el Comité Ejecutivo Interino y los 10 Comités Ejecutivos electos en urnas, hacen un total de 12, en los 25 años de vida de la organización. De estos, se puede observar que la mesa directiva de transición y el Comité Ejecutivo 81-82 no incluyeron mujeres, otros cinco tenían sólo a una mujer —la encargada de llevar "el gasto"— en finanzas; y otra en Trabajo y Conflictos. Paulatinamente ha ido aumentando la participación de las mujeres a nivel del Comité Ejecutivo, logrando su máximo en el periodo 2001-2004, momento en el cual participaron seis mujeres.

Este análisis se hace con los Comités Ejecutivos electos; sin embargo éstos no han culminado su gestión con la misma constitución, pues en el trayecto algunos renuncian y a otros les exigen la renuncia por diversas circunstancias, de tal suerte que existen Secretarías en las que transita más de un representante durante un mismo periodo.

Por ejemplo, en el Comité Ejecutivo del periodo 2001-2004, primero electo en urnas con una Secretaria General, se dieron movimientos varios, a causa de rupturas a lo largo del periodo. Sólo cuatro secretarías no sufrieron cambios (dos representadas por hombres y dos por mujeres) en otras cinco hubo un cambio, pero en las otras cuatro se dieron hasta tres cambios durante el periodo. Esto habla de la falta de cohesión e integración del equipo que llegó a la representación, evidentemente influenciado por grupos políticos externos al Comité Ejecutivo, que permitieron la inestabilidad no tan sólo en el Comité, sino en la organización en general. Esta situación no es ajena en otros periodos, pues en cada ocasión sucede algo parecido, e inclusive, se han ocultado muchos los acontecimientos a la base.

Además de las rupturas al interior de un Comité Ejecutivo, uno de los grupos políticos (Azul), cuando no está al frente su equipo o al que apoya, se mantiene a la ofensiva durante gran parte del periodo, de tal manera que en casi todos los períodos, han atacado. Como caso extremo podemos señalar que en el periodo 1992-1995, este grupo cuestionó tanto al Comité Ejecutivo, que en una asamblea muy preparada logró supuestamente destituirlo y nombró una comisión electoral para convocar a elecciones

y designar así a un comité interino. En esta elección quien quedó como triunfador fue precisamente la planilla que ellos mismos habían preparado. No obstante estos acontecimientos el comité ya destituido, se mantuvo al frente con la seguridad de que había elementos legales que obstaculizaban a los nuevos asumir el cargo, pero esta seguridad iba reforzada con el respaldo de un amplio grupo de trabajadores, principalmente de servicios generales. Un hecho lamentable ocurrido después de esta elección fue un accidente automovilístico en el que perdieron la vida tres personas electas (del grupo Azul) entre los que iba el que ocupaba el nombramiento de Secretario General; caso que inclusive se asoció a los problemas políticos internos, al grado de llevar los cuerpos al Ministerio Público solicitando el "esclarecimiento de los hechos".

En otro momento, durante la gestión del Comité Ejecutivo 1998-2001, el grupo mencionado ejerció tanta presión que el Comité decidió renunciar al cargo de manera colectiva, cinco meses antes de concluir con su periodo.

El periodo 2001-2004, no fue la excepción y la razón de la inestabilidad, además del hostigamiento de ese grupo, fueron otros factores entre los que se pueden mencionar:

- Falta de convicción y de capacitación en base. Existen sindicalizados que se integran a las planillas, pero no saben en qué consiste el trabajo y una vez que están ahí se arrepienten y se dan cuenta que no les gusta.
- Otros consideraban que la vida en un Comité Ejecutivo es placentera y con recursos ajenos disponibles, porque es lo que pensaban desde base, pero a diferencia de otros periodos en éste se exigió respeto a los recursos de la organización (económicos, humanos y materiales) y disciplina en el cumplimiento de sus actividades, y eso fue algo que no aguantaron fácilmente.
- Se puso un alto a los grupos políticos que mediante malas acciones lograban acuerdos en el Consejo General de Representantes, independientemente de cumplir con la normatividad estatutaria o no. Esto tensó fuerzas entre el Comité Ejecutivo y los grupos políticos que, utilizando el rumor, provocaban enfrentamientos del primero con los delegados o bien con las delegaciones. El problema pudo deberse a la falta de estrategia quizá, en el manejo de estos actores de la organización.
- Abuso del cargo sindical para lograr objetivos ajenos a la organización, mismos que fueron evidenciados ante la base.

Algunos cambios que se consideran importantes durante el periodo representado por una mujer, podrán profundizarse en otro documento, pero de manera somera se comenta:

- Se exigió disciplina. Cumplimiento al estatuto, principalmente para las sesiones de los órganos de gobierno como las Asambleas Generales y los Consejos Generales de Representantes (quórum, puntualidad y acuerdos firmados por su base).
- Se obtuvo un vehículo nuevo para cinco pasajeros y una camioneta para 15, además de reparar otros dos vehículos en muy mal estado. Desde unos 13 años atrás, no se adquirían automóviles nuevos para la organización.
- Se mejoró la infraestructura de las oficinas sindicales (reparación y mantenimiento del edificio y del jardín).
- Se construyó una cisterna.
- Se mejoraron los muebles de las oficinas sindicales: se adquirieron y actualizaron computadoras, se instaló internet en dos equipos, se mandó a hacer una mesa de juntas grande, se adquirieron sillas para las sesiones de trabajo, entre otras cosas.
- Se atendieron tres campañas sobre prevención de la salud reproductiva.

Adicionalmente, en cuanto a la relación con las autoridades en asuntos colectivos se logró:

- La obtención del 100 por ciento de homologación de salarios con la UAM, proceso que tenía siete años de antecedente.
- Año con año, en procesos de revisión salarial o contractual se realiza un paro-marcha, momento en el que se va a la ciudad de México a exigir a las Secretarías de Agricultura o Hacienda la asignación del presupuesto necesario para la universidad. Este día generalmente se descontaba a los trabajadores y durante estos tres años se logró que no fuera descontado.
- Se había firmado, en diferentes años, una prestación denominada "productividad", que consistía en una compensación de 3, 0.5 y 2 por ciento del salario pero se pagaba de acuerdo al salario del año en que se había firmado, excepto el 2 por ciento que era actualizable. Se logró que se cubriera como 5.5 por ciento directo al salario actual.

- Se logró incorporar una cláusula al CCT que consiste en ingresar como trabajador en la universidad a un hijo de quien se jubile o fallezca. Aunque esta prestación ya estaba convenida, la institución obligaba a que se cubriera cada determinado tiempo y con restricciones en edad y requisitos adicionales para su ingreso; por ejemplo, el empleado no se podía jubilar cuando él quisiera, sino hasta que fuera acordado por la universidad.
- Se estalló una huelga durante la primera revisión de este periodo, ésta tuvo una duración de dos días, gracias a la aceptable solución lograda, aunque no haya sido la deseable.

2.5.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS COMISIONES AUTÓNOMAS

Las Comisiones Autónomas son organismos representativos encargados de vigilar que, tanto el Comité Ejecutivo como los demás órganos de gobierno y agremiados en general, cumplan estrictamente con las obligaciones y atribuciones que establece el estatuto; sin embargo esta función poco se ha cumplido, ya que durante muchos años las Comisiones Autónomas —aunque se eligen por separado— casi siempre fungen como un 'apéndice' del Comité Ejecutivo.

No existe un recuento histórico de la organización ni en particular, de las Comisiones Autónomas; no hay documentos disponibles para analizar la participación de las mujeres; sin embargo, al hacer un recorrido por la memoria, a través de varias entrevistas, podemos señalar que han participado alrededor de siete mujeres durante estos años. Su ubicación ha sido en la Comisión Autónoma de Hacienda que, de acuerdo con el Estatuto, es la encargada de inspeccionar y vigilar el correcto manejo de fondos de la organización, así como el patrimonio del sindicato. La Presidencia de las Comisiones Autónomas de Vigilancia y la de Honor y Justicia, siempre han estado bajo la responsabilidad de hombres.

2.5.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL CONSEJO GENERAL DE REPRESENTANTES (CGR)

El CGR se constituye por los comisionados de 75 delegaciones del interior del campus universitario central. Cada delegación cuenta con un delegado, un suplente y un coordinador. En promedio estamos hablando de un total

de 255 representantes delegacionales, de los cuales en la actualidad entre los tres cargos (aproximadamente 50) el 19.6 por ciento son mujeres y de éstas sólo 17 son delegadas, lo cual significa que el 6.6 por ciento del total de representantes son del sexo femenino.

Adicionalmente a lo comentado, podríamos señalar que el número de mujeres que participan en las discusiones en un CGR se reduce aún más, ya que generalmente las discusiones se dan entre hombres y poco se observa en ese órgano de gobierno la participación activa y combativa de las mujeres; en muchos de los casos éstas solo votan, salvo dos o tres, quienes suelen tener una participación en discusión muy activa.

2.5.5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS COMISIONES MIXTAS Y SINDICALES

Mas difícil aún resulta brindar datos sobre la participación de las mujeres en las Comisiones Mixtas y en otras de tipo sindical como las electorales, revisoras de finanzas, de eventos o negociadoras, entre otras; pues tampoco existen documentos disponibles que den fe de dicha información. Sin embargo es fácil comentar que según el recuerdo de diversas personas, sí han participado mujeres, pero no se podría indicar un porcentaje de dicha participación que, evidentemente de acuerdo con las entrevistas, no se equipara a la de los hombres, ya que es muy baja.

3. LAS MUJERES EN LA VIDA SINDICAL

3.1. MUJERES PARTICIPATIVAS DE ANTAÑO

Primera entrevistada

Ingresó a la ENA en 1972 a 'lista de raya' y poco tiempo después obtuvo su base. Para ingresar tuvo que presentar examen en la Secretaría de Agricultura. En 1978, a invitación de un compañero que en ese momento se había convertido en el líder, participó como delegada sindical, momento en el cual la organización era "Sección 20" y aún pertenecía al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos de la FSTSE. En ese entonces se constituyó un Comité Interino que sería el responsable de dar los pasos a sindicato independiente, donde sólo participaba una mujer activamente.

En 1979 se incorporó al Primer Comité Ejecutivo del sindicato como Secretaría de Relaciones Exteriores y tuvo como titular en ese Comité a la Secretaria de Capacitación Política, Sindical y Cultural (únicas mujeres hasta la fecha en esas carteras, pues jamás volvieron a ser ocupadas por representantes del sexo femenino). Considera que su participación fue muy prematura, pues no había antecedentes de actividad sindical. A la par inició su participación en un partido político. "En ese entonces —dice— no había estatuto ni Contrato Colectivo de Trabajo, las autoridades nos cerraron las únicas oficinas del sindicato y nos quisieron despedir", por lo cual tuvieron que hacer labor departamento por departamento, integrar el padrón de socios y sensibilizar a la base. La dificultad para obtener el registro de la organización fue tal que permitió que ella junto con otros compañeros activos del momento realizaran una huelga de hambre.

Refiere que su aprendizaje principal fue en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), ahí conoció a Amalia García del entonces Partido Comunista (PC), durante la efervescencia del sindicalismo universitario y recibieron mucho apoyo, inclusive del periódico *Uno más Uno,* en el cual se publicó un desplegado firmado por diversos sindicatos en apoyo para que el STUACH lograra el registro, y en el que le hacían un severo llamado de atención a las autoridades. Se llevaron a cabo también paros de labores por departamentos; se marchó al interior de la recién constituida universidad, se preparó el Primer Congreso General y surgieron de ahí los primeros estatutos, logrando finalmente el registro.

A nivel nacional, participaba en el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), donde fue nombrada como Subsecretaria de Acción Femenil, refiere haber viajado mucho gracias a su participación al lado del STUNAM y, por supuesto, en el SUNTU.

Recuerda que la participación de las mujeres era muy notoria, de combatividad destacada sobre todo en las marchas, pero muy pocas participaban en la representación delegacional.

Después de esto, militó muy activamente en su partido político limitando su accionar en el STUACH, limitándose a un cargo de representación a nivel delegacional por poco tiempo. Fue hasta 1997 cuando participó en una comisión negociadora y posteriormente, en 1998, la invitaron a participar en una planilla para Comité Ejecutivo pero ésta no ganó y hasta el 2003 se incorporó al Comité Ejecutivo en turno ante una reestructuración del mismo, quedando como titular de la Secretaría de Archivo, Actas y Acuerdos.

Segunda entrevistada

Ingresó a la ENA en 1972, con tan sólo 17 años de edad y se incorporó a participar sindicalmente casi de manera inmediata, a través del grupo denominado *"los fenicios"* que pertenecía a la Federación Nacional de Organizaciones Bolcheviques (FENOB). Publicaban un boletín llamado "Vanguardia" y —dice— "tratábamos de hacer conciencia entre los trabajadores de la necesidad de independizarse de la Sección 20 de la FSTSE y constituir un sindicato". Ella junto con otros compañeros —dice— eran los responsables de un mural y del trabajo de base, nunca escribió, su participación en cursos de capacitación era constante, leía y discutía lo leído, se considera como vocera del grupo. Desde su apreciación, *los fenicios* son los que lograron 'sembrar la semilla' del cambio.

Una vez logrado el sindicato, manifiesta que su grupo participó activamente en la elaboración del primer estatuto y del Convenio Colectivo de Trabajo, inclusive en ese entonces contendieron como planilla por el Primer Comité Ejecutivo, pero no ganaron.

Recuerda aproximadamente a cuatro o cinco mujeres combativas, inclusive detalla un poco sobre la personalidad de cada una de ellas. Comenta que en ese entonces, las mujeres eran muy participativas —dice— "más aventadas que ahora, era más notoria la presencia de las mujeres que la de los hombres sobre todo de lavandería y comedores". No ubica a ninguna mujer como líder. Antes las mujeres iban al frente de toda movilización, ahora no. Dice que hubo una planilla que incluyó a varias mujeres —la Rojinegra— pero sólo recuerda el nombre de dos de ellas. No hubo antes de 1995 ninguna planilla que llevara a una mujer al frente. Considera que las mujeres nunca buscaron encabezar el movimiento sindical por temor o prejuicio a ser rechazadas en votación.

Cuando en 1995 se constituyó Jade, consideró imposible que la base apoyara, porque eran muchas mujeres en titularidades y la que encabezaba era mujer; ella pensaba que una mujer no debía dirigir, después su mentalidad cambió. Manifiesta la necesidad de luchar porque haya más mujeres en cargos de representación, pero con convicción y capacidad. Le pareció bueno el trabajo realizado en el Comité Ejecutivo de 2001 a 2004, del que formó parte solo un año, después de una reestructuración de ese Comité.

Su participación en las actividades sindicales ha sido la mayor parte de sus años en la UACH; ha estado unos 20 años como delegada; ha sido candidata en planilla a Comité Ejecutivo en dos ocasiones, adicionalmente

ha sido integrante de comisiones negociadoras, electorales, mixtas y de eventos. Siempre ha estado al tanto del desempeño de los Comités Ejecutivos y, en consecuencia, ha cuestionado permanentemente cuando el trabajo no la convence. Recientemente —en septiembre de 2006— fue electa representante de los trabajadores ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFyCA).

Tercera entrevistada

Ingresó a laborar en la ENA en abril de 1977, como lista de raya y a partir de enero de 1978 como personal de base, aunque para lograrlo tuvieron que entablar una lucha con las autoridades, siendo ella coordinadora del personal de lista de raya y de contrato (eran 512 aproximadamente). En ese entonces el servicio médico se les brindaba en el sector privado, igual tuvieron que luchar para que les atendiera el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Refiere que venía a Chapingo desde 1974, por su participación política.

Detalla con mucha precisión el actuar de los primeros dirigentes sindicales: iniciaron conversaciones de la problemática de las autoridades con los trabajadores y académicos del edificio principal, para ir manifestando su inconformidad e impedir que los jefes los corrieran impunemente. Se fue sensibilizando a la base, lograron que varios jefes fueran despedidos por maltrato a los trabajadores, incluyendo a un extranjero que fue deportado a su país. Esta organización le dio realce al grupo de trabajadores y fue sumando a muchos más. Comenta a lo largo de la conversación, la existencia de nexos de diferentes corrientes políticas existentes en el Consejo Directivo de la ENA, donde de manera particular recuerda a una mujer como "traidora" de la organización sindical, que jugó un papel muy importante en algunos acontecimientos.

En una reunión se acordó que había que caminar hacia la formación de un sindicato independiente, por lo que detuvieron las cuotas sindicales, con lo que automáticamente se dejó de pertenecer al sindicato nacional. Recuerda que empezaron a hacer contacto con la gente del STUNAM, quienes los pusieron a trabajar para elaborar una propuesta de Estatuto y de Convenio Colectivo.

Se acordó una huelga de hambre para presionar a las autoridades y exigir el reconocimiento de la existencia de la organización de los trabajadores, aún sin razón social, además de exigir el respeto al líder princi-

pal quien estaba siendo severamente hostigado, inclusive se habló de despedirlo. Existió la notoria participación de una mujer en esta huelga de hambre, la que después sería Secretaria de Relaciones Exteriores, nombrada en el primer Comité Ejecutivo.

Menciona que aproximadamente en mayo de 1979, se formalizó el con venio y el estatuto; se habló con el Secretario de Agricultura quien mani festó su disposición por apoyar el registro del sindicato y los turnó a la STyPS con Arsenio Farell Cubillas, en ese entonces titular del ministerio. Se cubrieron los requisitos, se constituyó el primer Comité Ejecutivo y se nombró al Secretario General. El primer congreso se llevó a cabo en noviembre de 1979; el 12 de octubre de ese mismo año se constituyó el SUNTU; el STUACH ya registrado, acudió y la compañera Secretaría de Relaciones Exteriores fue nombrada suplente de la Cartera de Acción Femenil. En ese entonces se hizo una campaña en el STUACH para formar parte del Sindicato Nacional.

Cuarta entrevistada

Ingresó a la UACH en 1980; dos años después se involucró como delegada, cargo en el cual recuerda haber estado alrededor de 15 años, tres más como subdelegada. Ha participado en unas cuatro comisiones negociadoras, en otras tres ha sido integrante de la comisión electoral y también fue integrante de la Comisión Mixta de Tabulador y manual de procedimientos. Nunca antes participó para ser parte de la Comisión Autónoma o del Comité Ejecutivo, porque su apreciación —falsa, dice— era que estar en un comité era un trabajo muy arduo (día y noche) y como tenía hijos pequeños no podía, ahora se da cuenta que esa era una concepción equivocada. Recuerda que una planilla, la Rojinegra, tuvo varias mujeres.

Refiere a un grupo de seis mujeres como participantes en la corriente feminista, pero no con trabajo específico al interior de la organización.

No considera que deba haber una cartera exclusiva de atención a problemas de la mujer, más bien, señala que debe haber equidad y paridad en la participación para cargos de representación; es decir, tener acceso en condiciones de igualdad, capacitadas y conscientes. Manifiesta que no hay un desarrollo adecuado de las mujeres precisamente por las raíces del sindicalismo: charro y paternalista.

Cuando se formó la planilla Jade —constituida en su mayoría por mujeres— le causó buena impresión, sin embargo ubicaba falta de conciencia

y capacitación en algunas de las compañeras y en general que carecían de un proyecto sindical.

Desde los 14 años militó en la juventud comunista y participó en partido político hasta los años setenta, fecha en que se inició la represión del gobierno. Considera que en 1968 no se cumplió como tenía que haber sido. Se retira entonces del PC pero sigue participando, hasta la fecha se encuentra afiliada a un partido político, aunque su actuar ahora ha sido limitado. Se acepta feminista.

Quinta entrevistada

Ingresa a la UACH en 1982 por contrato de honorarios en la cooperativa estudiantil. A los dos meses de trabajar, el STUACH estalla una huelga que duró 72 días y por consejo de algunas personas, ella y las otras compañeras de la cooperativa se mantuvieron haciendo guardias, boteando y asistiendo a las Asambleas Generales como si fueran trabajadoras adscritas a la universidad y lograron que, dentro de las negociaciones, se pidiera la basificación de todo el personal (22 mujeres y tres hombres). A partir del levantamiento de la huelga, pasaron a ser personal de base, quedando en la cooperativa sólo 19 de ellos porque removieron a seis. Ellas pertenecían en ese entonces a una delegación para personal por honorarios, sin embargo a partir de ahí constituyeron su propia delegación donde ella fue nombrada como representante. Posteriormente ingresó un grupo de trabajadoras por honorarios nuevamente y un año después, dieron la lucha por la basificación; ni el STUACH ni la UACH querían que fueran basificadas, por lo que decidieron estallar una huelga de hambre, movimiento encabezado por ella como delegada, manteniéndose sólo un día en la huelga, porque después tuvo que integrarse a la negociación con las autoridades y el sindicato.

De los 23 años que lleva trabajando en la universidad, calcula que durante unos 17 ha sido representante delegacional; estuvo un año y medio como Presidenta de la Comisión Autónoma de Hacienda; también participó como integrante de la Comisión Mixta de Vivienda, pero nunca se interesó por el Comité Ejecutivo, ante su desilusión por la actitud de los varones y el miedo, de alguna manera, a enfrentarse con ellos.

Señala a un grupo de alrededor cuatro mujeres que para ella eran líderes, pero acepta que su participación fue siempre subordinada a la de los varones. Hubo intentos de mujeres por participar en una planilla

para el Comité Ejecutivo, pero nunca llegaron y tampoco contendieron como candidatas a Secretarias Generales. Dice que, la costumbre era que los hombres fueran los dirigentes y las mujeres siempre apoyaban.

Hubo una planilla —la Azul— que incluyó a varias mujeres, le llamaban "los pitufos", pero los varones no votaron porque eran muchas mujeres, por un lado "el machismo" predominó y por el otro que muchas de ellas eran nuevas en la universidad y se argumentaba que no conocían la escuela.

Para ella, la planilla Jade, la primera encabezada por una mujer en 1995, pasó desapercibida ante la base, por el machismo y la descalificación contra las mujeres.

La planilla Café —en 2001— también encabezada por una mujer (además de la planilla Roja), consideró que corría el mismo riesgo de perder como pasó con Jade pero, dice ella: "convencieron a los varones y ganó".

La actitud de las mujeres ha sido siempre combativa, pero antes era más que ahora, ya que participaban en las marchas, en los mítines y en las huelgas. Mientras que en la actualidad no existe ninguna mujer líder.

3.2. OPINIÓN DE EX SECRETARIOS GENERALES SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

En esta investigación sólo se pudo contactar a tres ex Secretarios Generales. El primer ex Secretario General del STUACH opina que la participación de las mujeres en su periodo fue contundente, de hecho refiere que ellas sostuvieron la primera huelga, que tuvo una duración de 52 días. Considera que la participación femenina era notoria, sobre todo en las diversas actividades diurnas, ya que en las nocturnas participaban menos. Durante el período de huelga se cruzó la semana santa y el día de las madres, fechas en las que, las mujeres sobre todo, organizaron una misa y un evento. Recuerda a otras que se acercaban al Comité Ejecutivo y al Consejo Gene ral de Representantes, pero aunque su participación fue relevante y notoria, poco aportaban en las discusiones, su actuar —dice— era más por sentido común, no había lectura o capacitación previa en estas compañeras, incluso cree que ahí iniciaron su carrera política.

Entre las trabajadoras que mencionó, destaca una que participó en la huelga de hambre para el reconocimiento de la organización en 1979 y a otra que, en plena huelga de 1980, organizó a unos jóvenes en apoyo al STUACH y marchó con ellos de la ciudad de Texcoco a la Universidad.

Destaca como sectores femeninos ampliamente participativos al comedor, la lavandería, ropería, difusión cultural y a las secretarias de distintas dependencias. Otra instancia que tenía mujeres fue la guardería y aunque ellas no formaban parte de la plantilla de trabajadores de la universidad y, por tanto, tampoco de la organización, apoyaron económica y físicamente, pues dentro de las demandas del sindicato estaba el reconocimiento de ese personal como trabajadores.

El tercer ex Secretario General, considera que antes se notaba mucho la actividad de las mujeres, que siempre tuvo a un grupo que lo animaba, lo impulsaba a actuar con decisión; menciona a varias de ellas y se expresa con mucho respeto de la Secretaria de Finanzas de su periodo, dice que siempre le dio confianza el buen manejo de las finanzas, a tal grado que ella sugirió una auditoría.

Comenta que en esa época se invitaba a las mujeres a participar, pero ellas no querían, considera que a las mujeres les faltaba preparación y eran tímidas en su mayoría. Algunas de las que se organizaban eran mujeres solas y cree que las que tenían pareja lo hacían con dificultades, pues tenían que llegar noche, sobre todo durante las negociaciones, por esta razón en Comisiones Negociadoras poco participaban las mujeres. En ese entonces no había comisiones mixtas y como delegadas eran muy pocas.

El cuarto ex Secretario General opina que las mujeres fueron un factor importante en la gestación del sindicato, considera que el carisma de quien encabezó la constitución de la organización independiente ayudó para que más mujeres se acercaran a la actividad sindical, pero su participación era muy inercial, dice que sólo calificaban como masa y las que llegaron a destacar fue por formación política e ideológica, pero fueron muy pocas, dice que “por machos” a la hora de organizar un equipo no las ubicaban en cargos de representación, sólo las utilizaban para lograr mayoría a su favor.

4. CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON EL STUACH

Álvarez (2001) manifiesta que: “La presencia creciente de las mujeres en todos los campos de la vida social es un signo de nuestro tiempo.” Esta aseveración se ha visto reflejada en el STUACH sólo de manera parcial, pues se ha despertado en las mujeres el interés de participar, aunque su porcentaje en cargos de representación sigue siendo muy bajo. Efectivamente, como menciona la misma autora: “…la participación de

las mujeres en la vida pública se ha ido acrecentando durante la última década" (ver Cuadro 3).

Las feministas no han tenido presencia en Chapingo aunque esto no implica que algunas mujeres no pertenezcan al movimiento; sin embargo, o no son integrantes del sindicato, o no les interesa influir en un cambio entre las mujeres del sindicato. A nivel de sindicato no existe una cartera de Acción Femenil y menos aún de Género; mientras que la cartera de Capacitación poco ha hecho de manera especial hacia las mujeres, incluso durante el periodo representado por una mujer.

No se puede asegurar en Chapingo, como lo hacen las mujeres sindicalistas de las organizaciones afiliadas y fraternales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres – Organización Internacional del Trabajo (CIOSL / ORIT) (2004) que: "Los avances en equidad y paridad de género dentro del movimiento sindical, son conquistas históricas de las mujeres sindicalistas", pues como tal no fue un propósito de un grupo de mujeres, pero hay coincidencia en que ha sido: "…resultado de un esfuerzo conjunto de mujeres y hombres, que han entendido la dimensión socio política de los aspectos de género para el movimiento sindical." Se coincide plenamente con la aseveración de que: "la participación de las mujeres en las instancias de representación sindical sigue siendo deficitaria frente a la composición de los afiliados" (CIOSL / ORIT, 2004).

Coincidimos con ellas cuando dicen que: "Las mujeres son una fuerza y una oportunidad vital de cambio en los sindicatos..." por ello "...es fundamental ampliar su participación en la organización sindical y asegurar la equidad de género al interior del movimiento sindical en todos los niveles de dirección y representación".

Para ello se hará necesario, como ellas proponen: "…trabajar fuertemente para incrementar la participación activa de las mujeres en el sindicato, promover la igualdad y paridad de género dentro de las estructuras como condición para su fortalecimiento y su democracia interna".

Será necesario, también, llevar a cabo la acción afirmativa*:* "…de forma tal que se establezca en los estatutos de la organización la cuota sindical de participación en los Comités Ejecutivos; así como la participación en todas y cada una de las comisiones sindicales, intersindicales y de representación en instancias bilaterales de negociación y diálogo, así como revisar con enfoque de género el Contrato Colectivo de Trabajo".

4.1. ACCIONES PARA DESARROLLAR PROGRAMAS SINDICALES DE CAPACITACIÓN HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el presente estudio, y coincidiendo con Darias (2000): "…se constata cómo la participación de las mujeres es mucho menor que la de los hombres en esta organización. Esta desigual participación femenina, como se aprecia en los cuadros anteriores, se acentúa en los puestos de mayor responsabilidad, "…es decir por regla general, las mujeres no accedemos a los espacios de poder en este tipo de organizaciones".

A partir de los elementos aquí vertidos, podemos concluir que las mujeres han participado activamente durante toda la vida de la organización. A juicio de algunas era más activa y notoria antes; sin embargo, hasta la fecha continúan participando. Es más visible la presencia de las mujeres en asambleas delegacionales y generales, mítines y marchas, que en cargos de representación en cualquiera de los niveles (Comisiones Sindicales, Comisiones Mixtas, Comités Ejecutivos e inclusive como Delegadas).

Es notorio que dentro de los propósitos de las mujeres, en general, no está el participar en cargos de representación, aunque a muchas les gustaría. Varias compañeras con quienes se ha platicado en diversos Congresos Generales (junio 2005 y 2006) justifican su falta de participación en años anteriores, al hecho tener hijos pequeños, o bien parejas que la mayor parte del tiempo están fuera de casa; además de que son poco colaboradores, solidarios y comprensivos. Ahora ya próximas a su jubilación, con hijos mayores, consideran que sí podrían participar, pero manifiestan que necesitan capacitación, pues existen quienes no han leído detenida mente el estatuto ni el contrato, a pesar de sus muchos años de servicio en Chapingo y de ser sindicalizadas.

En el caso de las jóvenes de más reciente ingreso, quienes llegan a la UACH como hijas de jubilados/as o fallecidos/as, traen el conocimiento de la existencia del sindicato y de acuerdo a la participación de su padre o madre muestran interés por integrarse; pero lo cierto es que llegan con un nivel académico mejor, en la mayoría de los casos, que el de las compañeras próximas a jubilarse, no obstante se observa cierta apatía generalizada.

Hay mucha coincidencia en que se necesita un cambio en la organización. Se reconoce un abuso de recursos humanos, económicos y materiales de los dirigentes. Una frase muy repetida es que las 'mujeres podemos', sin embargo parece ser que falta un motor que eche a andar esa maquinaria.

A partir de lo aquí manifestado, se concluye que las mujeres sí podrían influir de manera importante en una nueva forma de llevar la vida sindical. Pero para llegar a ese nivel, se hace necesario conformar un grupo interesado y decidido a participar en la actividad sindical y motivar a otras que no lo estén, a fin de que se lleven a cabo cursos sobre sindicalismo, manejo de contrato, conocimiento del estatuto, personalidad y aprender a hablar en público, entre otros. Conocer los pilares fundamentales del sindicalismo —bilateralidad y titularidad—, el manejo de las relaciones con la base y con los compañeros también representantes, entre sindicatos, con las autoridades universitarias, municipales, estatales y federales en su caso, es indispensable.

Es necesario, de igual manera, saber lo que significa la universidad pública, a fin de definir lo que para el sindicato debiera ser un proyecto de universidad, visto desde la base laboral administrativa.

Se debe formar a las mujeres y dotarles de herramientas que les permitan tener la capacidad de respuesta y propuesta, con posibilidades de acción ante un posible ahorcamiento financiero contra la universidad, o con elementos para contrarrestar y superar el autoritarismo tradicional de los funcionarios, a fin de presentarse como un grupo conocedor, lo que será un gran reto.

Estar preparadas también, para saber cómo enfrentar a aquellos grupos políticos divisionistas que buscan con frecuencia la fractura y el debilitamiento del sindicato.

Gran tarea queda por delante, para las trabajadoras sindicalizadas del STUACH y, en particular, para todas aquéllas interesadas en un futuro mejor para todos y todas.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, Concepción (2001). *La Huella de las mujeres en la historia presente: un panorama de su participación social del año 2001.* UAM-X, México.

CIOSL / ORIT (2004). Mujeres Trabajadoras Construyendo el Movimiento Sindical de las Américas en Primera Conferencia Continental de Mujeres, La Habana, Cuba.

Darias, Celia. (2000). *Sindicalismo y desigualdades de género: la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*, España.

Escuela Nacional de Agricultura (1974). Ley que crea la Universidad Autónoma Chapingo.

Escuela Nacional de Agricultura (1978). Estatuto de la Universidad Autónoma Chapingo.

Pina, Juan Pablo (1980). *Notas del proceso de huelga*, Mimeógrafo.
Pulido, Andrés (2004). *El sindicalismo en la UNAM: cifras, hechos y datos*, Tesis de Licenciatura en Sociología, UNAM.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2005). Archivo físico, revisión 2005.
STUACH (1980, 1982, 1984, 1986, 1988, 1990, 1992, 1997, 1998, 2000, 2002, 2004, 2006). Contratos Colectivos de Trabajo.
STUACH (1980, 1985, 1994, 2002). Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo.
Universidad Autónoma Chapingo (2005). Nómina de trabajadores.
Universidad Autónoma Chapingo (2006). *Gaceta Universitaria,* Órgano de publicación de los acuerdos del H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma Chapingo, Edición Especial (en prensa).
Varios documentos (diversos años). Folletos, trípticos, dípticos, volantes, boletines informativos, gacetas sindicales, manifiestos e informes.

Marcelina Bautista Bautista,
CACEH

LAS CONDICIONES DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN

En nuestro país el marco legal y la reglamentación del derecho al trabajo, están establecidos en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como en otros convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) aprobados y ratificados por México. Sin embargo estos derechos no se han aplicado al sector de las empleadas del hogar quienes; en pleno Siglo XXI, ven violentados sus derechos como trabajadoras, ciudadanas y mujeres, pues incluso en el apartado que se refiere a su trabajo (Capítulo XIII, LFT) están estipulados los derechos, específicamente como empleadas del hogar, que no son respetados en lo más mínimo por lo / as empleadore / as.

Aunque se considera un avance la existencia de apartados legales donde se reconocen los derechos de las empleadas del servicio doméstico, existe en ellos mucha ambigüedad, que es aprovechada por lo / as empleadore / as a conveniencia, para incumplir derechos sociales y someter a su personal a extensas jornadas de trabajo, sin días feriados, careciendo de contrato por escrito, seguridad social, aguinaldo, vacaciones, indemnización por despidos, antigüedad laboral, etc.

Los primeros datos de la legislación provienen de 1798: cuando en las Leyes de las Cortes de Cádiz se reconoció por primera vez a los “criados” —como se le llamaba— dándoles una categoría a sus labores; y no fue sino hasta el periodo de 1870 a 1884 cuando el Código Civil emitido por

los liberales, reguló en forma especial a los servidores domésticos en los Artículos 2434 y 2440.

En la actualidad, la lucha de las propias empleadas del hogar, concientes de su explotación laboral y de la desvalorización social hacia su trabajo, busca dignificar sus derechos y reivindicar su labor, empezando por nombrar de una forma digna al sector laboral y no permitir más la discriminación basada en nombres peyorativos; esto aparte de que ni la sociedad ni las leyes las reivindican y siguen atentando contra sus derechos elementales como seres humanos.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE LO/AS TRABAJADORE/AS DEL HOGAR

Los primeros datos de la legislación para el servicio doméstico provienen de 1798, cuando las "Leyes de partida" especificaban que el sirviente tenía que estar dispuesto a defender al amo hasta con su propia vida, si era necesario. En 1821, durante el movimiento de independencia, una orden de las leyes de las Cortes de Cádiz reconoció por primera vez a las personas que desempeñaban labores del hogar.

El Código Civil emitido por los liberales en 1870 y 1884, reguló en forma especial al servicio doméstico designándolo como: "El que presta los servicios de aseo o asistencia temporal a cualquier individuo, por otro que vive con él, y mediante cierta retribución".

"El sirviente tiene la obligación de hacer todo aquello que sea compatible con su salud, estado, fuerzas, aptitudes y condición".

Estos artículos, aunque no bien definidos y considerando todavía a los empleados del servicio doméstico como propiedad del patrón o casi esclavos, fueron un principio de reconocimiento de los derechos de estos trabajadores y trabajadoras, sobre todo en el pago por su labor.

El Congreso Constituyente de 1916-1917, otorgó a las empleadas domésticas una indiscutible naturaleza laboral al mencionarlas expresamente en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En ese artículo se especifica que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley"

Además, en el mismo artículo se especifica que: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo." A continuación especifica en las fracciones los derechos elementales a: la jornada máxima de trabajo, la jornada de acuerdo a la edad de los trabajadores, un día de descanso obligatorio, la protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia, la fijación del salario mínimo general y profesional, el pago del salario en efectivo y moneda nacional, el pago de horas extras, el derecho a la capacitación o al adiestramiento para los trabajadores, la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la reglamentación sobre la higiene y seguridad en el lugar de trabajo, el derecho a formar sindicatos y a la huelga, indemnización por despidos sin causa justificada y el derecho al seguro social, entre otros.

La LFT de 1931, enmendada en 1970, establece por vez primera condiciones específicas, aunque insuficientes para lo/as trabajadore/as del hogar, dentro del Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo XIII, en 13 artículos (del 331 al 343)".

1.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

Las trabajadoras y trabajadores del hogar están considerados dentro del Artículo 123 apartado A, de de la Constitución Política Mexicana. Para las empleadas del hogar, según el derecho mexicano, su naturaleza es de carácter laboral con condiciones de trabajo especial, debido a que su regu-

larización dentro del Título Sexto, en Trabajos Especiales, Capítulo XIII, rompe normas fundamentales del régimen general, al ser calificado como de excepción.

En las disposiciones generales de los trabajos especiales, se señala en el Artículo 181 que: "Los trabajos especiales se rigen por las normas del Titulo Sexto y por las generales de la LFT. En cuanto no las contraríe". Con esto se entiende que hay que recurrir al régimen general para llenar los vacíos existentes en las disposiciones de los trabajos especiales, tal es el caso del Capítulo XIII, que no especifica claramente los derechos de las empleadas del hogar.

A pesar de que las trabajadoras del hogar desempeñan su trabajo en la esfera privada de una persona o familia y de que su actividad consiste en prestar sus servicios personales, no están consideradas como empleadas de confianza. Pero según el Artículo 9 de la LFT, dentro de las cinco funciones que menciona para la categoría de empleados de confianza, destaca la de trabajos personales dentro de empresas o establecimientos; sin embargo en el Artículo 49 de la misma ley —que trata sobre la excepción de la obligación de los patrones de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización—, se especifica el caso de los empleados de confianza y del servicio doméstico. Esto debido a la cercanía en la relación del trabajo.

1.2. CONDICIONES DE TRABAJO ESTIPULADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En los 13 artículos dedicados a las trabajadoras y los trabajadores del hogar, en el capítulo XIII, de la LFT existen algunas imprecisiones y limitaciones en su contenido y/o carecen de la reglamentación necesaria, lo que origina que en la práctica sea desfavorable para las trabajadoras, además de que no se cumple con lo mínimamente establecido, ya sea por desconocimiento de su existencia o por arbitrariedad.

1.3. COMENTARIOS SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA APLICACIÓN

Derechos constitucionales (como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, jornada de trabajo por semana, días de descanso obligatorio, protección a la maternidad, prima de antigüedad, obligaciones y prohibiciones generales, causas de terminación, rescisión o anulación de la relación de trabajo,

indemnización por causa de despido injustificado o justificado, liquidación por retiro voluntario, seguridad social, entre otros) se encuentran especificados en la legislación laboral para todos los trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, son aplicables para las empleadas del hogar, puesto que no existe ninguna ley particular en el Capítulo XIII, que contradiga estos derechos, como se menciona en el Artículo 181 de la misma LFT.

1.4. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Es en el marco legal internacional donde podemos encontrar apoyo para la defensa de los derechos de las trabajadoras (convenios, convenciones, normas internacionales y pactos) a favor de los derechos humanos-laborales, tales como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la Declaración Americana de Deberes y Derechos del Hombre, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), su protocolo adicional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Otras herramientas internacionales que protegen los derechos de los y las trabajadoras son los convenios de la OIT, de los cuales, destacamos dos que México ha ratificado, en materia de equidad de género laboral: el Convenio Nº 100 (1959) sobre la Igualdad de Remuneración de la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de Igual Valor; el Convenio 111 (1969) relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Los anteriores convenios, forman parte de la legislación laboral que deben cumplir tanto las autoridades laborales, como los empleadores en general para todos los trabajadores y trabajadoras, cuyos países los hayan ratificado.

Cuadro Comparativo: Características, condiciones, legislaciones y logros gremiales en siete países de América Latina y del Caribe en los que se aprobaron reformas legislativas en torno a los derechos de las empleadas del hogar

En el siguiente cuadro se mostrará la realidad actual de las empleadas del hogar en América Latina, sus diferencias y similitudes de acuerdo a las condiciones en que se desempeñan, así como los avances organizativos para lograr la visibilidad y el reconocimiento de sus derechos. Se parte de un estudio realizado por la Confederación Latinoamericana y del Caribe

CONCEPTO	BOLIVIA	BRASIL	COSTA RICA
CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN DIFERENTES PAISES	La mayoría de las trabajadoras del hogar son migrantes del campo a la ciudad; gran parte tiene origen Aymara y Quechua y otra mínima procede de otras etnias, que no se especifican.	Cinco millones de personas se dedican al servicio doméstico, la gran mayoría son mujeres negras, sometidas a diversos tipos de explotación y discriminación. Del total de mujeres ocupadas casi el 28 por ciento trabaja en empleo doméstico. En Bahía, donde fue hecho el estudio durante 1995 existían cerca de 327, 168 trabajadoras del hogar. Dentro de la categoría de trabajador/a doméstico/a, 14 por ciento era de raza negra. En el año 2000, el 54 por ciento de las mujeres negras en Salvador de Bahía trabajaban en ocupaciones con situación laboral vulnerable, aspecto en el que está incluido el trabajo doméstico.	En la rama de los servicios, las mujeres asalariadas ocupadas en el servicio doméstico representan el 56 por ciento del total de asalariadas; es decir, éste es el sector donde se encuentran la mayor cantidad de mujeres ocupadas. Un 40 por ciento de las trabajadoras entrevistadas son inmigrantes y la mayoría proviene de Nicaragua y de las provincias de Guanacaste, Puntarenas y Limón.

de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) en siete países de la región (Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, Perú y República Dominicana).

Cabe mencionar que en los últimos años las organizaciones de trabajadoras del hogar de Perú lograron la aprobación de la ley Núm. 27986 y Bolivia la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, avance muy importante para las trabajadoras del sector en su lucha por visibilizar su trabajo.

GUATEMALA	MÉXICO	PERÚ	REPÚBLICA DOMINICANA
De acuerdo con estimaciones basadas en la encuesta de empleo de 1998, las trabajadoras del hogar remuneradas en Guatemala son el 13.3 por ciento del total de ocupadas urbanas y el 8.7 por ciento del total de ocupadas rurales. De las trabajadoras encuestadas, el nivel educativo es bajo, la mayoría tiene estudios de primaria. El 43.4 por ciento de las trabajadoras encuestadas pertenece a un grupo étnico indígena, entre las cuales predominan las de origen Kitches, Kakchiqueres y Manes. 10 de cada 100 trabajadoras cursa estudios o se capacita durante sus salidas.	En 1996, del total de la población femenina empleada, las trabajadoras del hogar representaban el 13.2 por ciento. El nivel educacional promedio es de enseñanza primaria. 79 de cada 100 trabajadoras, son inmigrantes al DF, y provienen principalmente del Estado de México y de los Estados de Oaxaca, Puebla, e Hidalgo. La mayoría de ellas se desempeña como empleada de planta.	La mayoría de las trabajadoras del hogar encuestadas son migrantes. Una porción importante (62.5 por ciento) proviene de la sierra, sobre todo de los departamentos más pobres como: Huancavelica (4.8 por ciento) Apurimac (8.3 por ciento) Ayacucho (9.8 por ciento), Puno (4.8 por ciento), Cuzco (7.6 por ciento) y Cajamarca (7.9 por ciento) respectivamente. El 78.3 por ciento de ellas son de origen campesino, gran parte provienen de la etnia quechua y son hablantes de Aymara. El 28.4 por ciento lee con dificultad y un 90 por ciento no había firmado contrato de trabajo. El grupo de las menores de edad ha venido aumentando.	Las trabajadoras del hogar en el año 1997, según estimaciones de la encuesta de empleo, eran el 12 por ciento del total de mujeres ocupadas urbanas. La mayoría de las trabajadoras encuestadas proviene de la región sur de la isla y su nivel de alfabetización es inferior al promedio de las mujeres dominicanas.

CONCEPTO	BOLIVIA	BRASIL	COSTA RICA
SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN EL HOGAR SEGÚN LA ENCUESTA DE CONLACTRAHO	La mayoría de las trabajadoras laboran más de 80 horas por semana. El 38 por ciento tiene derecho a un descanso durante el día de trabajo. La mayoría gana menos que el salario mínimo. Un poco más de la mitad tiene derecho a vacaciones. De éstas, solamente el 43 por ciento puede tomar las dos semanas concedidas por ley, por lo que menos de la cuarta parte está autorizada a tomar sus vacaciones legales. Solamente el 2 por ciento disfruta efectivamente un día de descanso durante los feriados. La mitad de ellas no tienen derecho a ningún día feriado con paga. Otras tienen derecho solamente a los feriados más importantes, como en Navidad y año nuevo. Las trabajadoras del hogar no cuentan con ningún seguro social en la práctica, ni seguro médico.	Un 29 por ciento de las trabajadoras encuestadas no conoce sus derechos, 14 por ciento no recibe salario mínimo, 44 por ciento no tiene contrato de trabajo, 42 por ciento no está inscrita en el Instituto Nacional de Previsión Social, 27 por ciento no descansa ni las ocho horas nocturnas que estipula la ley, 4.7 por ciento no tiene días libres, 31.7 por ciento no cuenta con ningún feriado pagado y un tercio de las trabajadoras carece de derecho a vacaciones durante el año. De las que gozan de este derecho, sólo el 54 por ciento las disfruta con pago. Un 29.7 por ciento de trabajadoras no tiene permiso de sus jefe / as para estudiar.	Las empleadas más jóvenes son la que menos conocen sus derechos laborales y las que reciben los salarios más bajos. Los derechos de indemnización por despido y seguro social son los que menos se cumplen. De cada 100 trabajadoras entrevistadas, sólo el 22 por ciento tiene contrato de trabajo, casi el 50 por ciento no cuenta con seguro social. De cada 100 trabajadoras 39 por ciento recibe ingreso menor que el salario mínimo. De cada 100 también, 27 recibe además del salario, dinero para transporte. 80 de 100 trabajadoras cuenta con permiso para emergencias. 72 de 100 tiene permiso para descansar durante la jornada de trabajo. Las trabajadoras por hora en varias casas tienen menos tiempo de descanso, menos feriados y carecen de vacaciones pagadas. La participación de las trabajadoras en organizaciones gremiales es muy baja, ya que 94 de 100, no conoce una organización de trabajadoras domésticas.

GUATEMALA	MÉXICO	PERÚ	REPÚBLICA DOMINICANA
La mayoría de las trabajadoras encuestadas no conoce sus derechos laborales. Los derechos menos otorgados son los permisos por enfermedad y asistencia médica. La mayoría goza de descanso semanal y las trabajadoras con más posibilidades de días feriados son la que trabajan de internas. Las trabajadoras más jóvenes (ocho a 17 años) se ven expuestas a más situaciones de explotación laboral. 66 de cada 100 disfrutan de vacaciones. Las niñeras son las que menos disponen de tiempo de descanso durante la jornada laboral. Ellas consideran que es suficiente la alimentación que reciben en el trabajo. Las trabajadoras dicen que sí reciben permisos pagados para emergencias, sobre todo las de planta. 68 de cada 100 trabajadoras reciben un salario menor al mínimo mensual. La gran mayoría considera que el salario que recibe es insuficiente, su participación en organizaciones gremiales es escasa, por lo tanto, no disponen de apoyo para enfrentar sus problemas laborales.	Las trabajadoras encuestadas por lo general desconocen sus derechos laborales, sólo el 11 por ciento pudo mencionar algún derecho. Unas ocho de cada 100 trabajadoras ganan mensualmente menos del salario mínimo. Las mujeres mayores y sobre todo, las adolescentes, tienen los salarios más bajos. La gran mayoría (73.2 por ciento) de las trabajadoras considera insuficiente su salario. Muy pocas trabajadoras gozan de todos los derechos laborales. Sólo una minoría tiene asistencia médica (32.2 por ciento), pago de salario durante enfermedad (23 por ciento) y atención médica en caso de pa decimiento crónico (14.4 por ciento). Solamente (5.3 por ciento) de las entrevistadas disfruta de los siete días feriados por año como estipula la LFT. El (40.3 por ciento) de las empleadas del hogar labora más de la jornada semanal de 48 horas estipulada por la Constitución. Las empleadas de planta, sobre todo las niñeras y las jóvenes, deben laborar jornadas más extensas. Las empleadas de planta gozan de más derechos y prestaciones que las de entrada por salida en una o varias casas.	La mayoría de las en cuestadas (78.4 por ciento) labora más de 49 horas semanales. Las que trabajan dentro del horario de ocho horas, son una minoría (17.5 por ciento) Las trabajadoras internas trabajan mucho más que las otras (en promedio 80 horas por semana), sin embargo, más de la mitad de las que laboran por día trabajan más de 48 horas semanales. Las únicas que trabajan entre cinco y 28 horas semanales, son las de cama afuera (es decir por día) que laboran por horas y por eso, tienen control sobre su tiempo de trabajo y descanso. Un 64.4 por ciento tiene tiempo para descanso dentro del trabajo; 68.5 por ciento de las de cama adentro; 47.6 por ciento de las de cama afuera y 38.5 por ciento de las que trabajan por días. En cuanto a las salidas, o sea el día de descanso, la mayoría (83.3 por ciento) descansa el día domingo y más del 4.5 por ciento durante otros días de la semana. Una tercera parte de las trabajadoras no tiene ningún feriado libre. Las de cama afuera están en mejor condición al respecto: 34.9 por ciento tiene de siete a 12 días feriados libres, mientras que solamente el 10.5 por cien to de las con cama adentro los tienen. Las que trabajan por días en varias casas son las más perjudicadas: casi el 60 por ciento no cuenta con ningún feriado libre y pagado. Un 63.3 por ciento de las trabajadoras tiene permiso para salir en emergencias, contra el 21.5 por ciento que nunca tiene permiso y 15.1 por ciento que tiene a veces. 56.9 por ciento de las trabajadoras no conocen sus derechos laborales.	91 de cada 100 trabajadoras desconocen sus derechos laborales. Del total de 336 trabajadoras, 257 no tienen vacaciones, 121 no gozan del derecho a una salida semanal y 95 no gozan del derecho a estudiar. 27 de cada 100 trabajadoras carecen de cédula de identidad, sólo 15 de cada 100 trabajadoras han firmado un contrato de trabajo y prácticamente ninguna de ellas tiene acceso a la seguridad social. Alrededor de 79 por ciento de las trabajadoras tienen ingresos de pobreza, es decir con él no alcanzan a satisfacer sus necesidades básicas. Aproximadamente el 34 por ciento de las trabajadoras obtienen ingresos de indigencia, es decir, insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, aún cuando todo el ingreso se destinara a ésta. A pesar de que la ma yoría de las trabajadoras tiene descanso un día a la semana, el 17 por ciento no goza de ese derecho. El derecho a vacaciones pagadas está consagrado en la legislación del servicio doméstico, sin embargo un 57 por ciento de las trabajadoras responde no tener vacaciones. Las trabajadoras no conocen las organizaciones propias de su gremio y, por lo tanto, no acuden a éstas cuando tienen problemas laborales.

CONCEPTO	BOLIVIA	BRASIL	COSTA RICA
QUÉ DICE LA LEY RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN CADA PAÍS	La Ley General del Trabajo indica que a las trabajadoras del hogar hay que darles ocho horas de descanso diario, y que todo el otro tiempo pueden estar en servicio de la familia. Derecho a 14 días de vacaciones desde el segundo año de trabajo. Según la ley boliviana existen ocho feriados oficiales.	Jornada de trabajo, mínimo de ocho horas de descanso nocturno. Salario mínimo completo, trato justo y humano. Derecho a una alimentación saludable y satisfactoria. Licencia de 15 días por cada año de trabajo, en caso de dolencia grave. Licencia de maternidad de 120 días. Costo de emergencia y hospital, en caso de dolencia por contagio directo de las personas de la casa. Abono por fallecimiento de familiar, para entierro y 50 por ciento de la media anual de lo recibido por la asegurada, por cada año de trabajo. Indemnización de medio salario, en caso de término de servicio. Gratificación de navidad el doceavo mes (voluntario), salida los domingos, vacaciones de 30 días, cartera asignada, aviso previo, derechos provisionales.	Según el código de trabajo de Costa Rica, los siguientes son derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas: Seguro social obligatorio; póliza contra accidentes de trabajo; media jornada de descanso semanal; vacaciones pagadas; indemnización por despido; parte del salario se constituye en alimentación y alojamiento adecuado.

GUATEMALA	MÉXICO	PERÚ	REPÚBLICA DOMINICANA
Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador antes de formalizar el contrato, como requisito esencial, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los 30 días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por instituciones, quienes deben extender en forma gratuita. El trabajo doméstico no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, pero deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales ocho deben ser nocturnas continuas y dos deben ser destinadas a las comidas. Durante los días domingos y feriados deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas. Todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrón, cuya duración mínima son seis días hábiles. Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, otorga derecho al trabajador para dar por terminado su contrato, a menos que se trate de infecciones para las que existen y hayan sido tomada medidas de prevención de probada eficacia.	Las trabajadoras del hogar están garantizadas explícitamente en los artículos del 331 al 343 del Capítulo XIII de la LFT. Sus derechos son los siguientes: Trato considerado, un cuarto cómodo, alimentación sana y satisfactoria, un ambiente seguro de trabajo, facilidades para educación, asistencia médica y salario en caso de enfermedad. Si la trabajadora padece de una enfermedad crónica, y tiene antigüedad de por lo menos seis meses en el trabajo, tiene derecho a tres meses de asistencia médica. Pago de sepelio en caso de muerte y el pago de indemnización en el caso de despedido sin motivo, después de 30 días. Además tienen derecho de acuerdo a esta misma ley, igual que otros trabajadores(as) a un día semanal de descanso, días feriados, vacaciones pagadas, prima vacacional y aguinaldo. El Artículo 333 de LFT contradice al Artículo 123 constitucional. Éste último otorga a las trabajadoras del hogar el derecho a la jornada de ocho horas, y el primero sólo establece que las empleadas deben tener suficiente reposo para descansar en la noche y consumir sus alimentos.	Cuando se contrate a trabajadore/as doméstico/as para prestar servicios en provincia o circunscripciones distintas del lugar de su residencia, el patrón les proporcionará la movilidad correspondiente, tanto de ida como de regreso. Los trabajadores domésticos tendrán derecho como mínimo a ocho horas diarias de descanso nocturno (sólo se ha reglamentado el horario de descanso nocturno, dejando a criterio de los empleadores el horario de trabajo). La Ley de las Trabajadoras del Hogar no menciona el derecho a descansar, ni siquiera mientras se ingieren los alimentos. Derecho a 24 horas consecutivas de descanso semanal, en caso contrario tendrán doble jornada. Derecho a descanso en tres feriados en el año 1 de Mayo (Día del Trabajador), 28 de Julio (fiestas patrias y 25 de diciembre (Navidad). Las trabajadoras del Hogar tienen el derecho de dos semanas de vacaciones pagadas al año, después que han cumplido un año de trabajo en la misma casa. Derecho a seguro social. Derecho a estudiar para las menores de edad. Compensación por tiempo de servicio.	Salvo convenio en contrario, la retribución de lo/as domestico/as comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. Los alimentos y habitación que se den al/a doméstico/a, se estiman como equivalentes al 50 por ciento del salario que reciba en numerario. El trabajo de las domésticas no se sujeta a ningún horario; pero éstas deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por lo menos. Todo/a trabajadora/a tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a medio día. Lo/as trabajadores/as domestico/as tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas, cada vez que cumplan un año de servicio. Si el/la doméstico/a contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, tiene derecho a gozar de un salario íntegro hasta su completo reestablecimiento. El monto del salario navideño será igual a la suma de dinero pagada por el/la empleador/a. Todo trabajador/a doméstico/a tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad; siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el/los día/s acordado/s con su empleador.

Continúa

CONCEPTO	BOLIVIA	BRASIL	COSTA RICA
Continuación QUÉ DICE LA LEY RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN CADA PAÍS			

GUATEMALA	MÉXICO	PERÚ	REPÚBLICA DOMINICANA
Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve o que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario. En los casos en que la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer. En caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atención de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.			

CONCEPTO	BOLIVIA	BRASIL	COSTA RICA
ESTRATEGIAS Y LOGROS DE LOS GREMIOS	El movimiento para mejorar las condiciones de las trabajadoras comienza en 1935, con las culinarias, quienes se organizaron porque la ordenanza municipal de esos años les prohibía subir a los tranvías con las canastas del mercado cuando iban de compras. De este modo salieron en manifestaciones junto a otras organizaciones, hasta derrocar los derechos de la municipalidad y nuevamente ocuparon los tranvías. Desde entonces tienen como demandas el día de trabajo, ocho horas, y el reconocimiento al arte culinario. Desde 1984 existen dos sindicatos de trabajadoras del hogar en la Paz y Cochabamba. En 1993 se funda la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia, con el objetivo y de luchar por una ley que les mejore la vida como trabajadoras del hogar. Después del cuarto congreso celebrado en 2001 como movimiento nacional, se sumaron más de 14 organizaciones del gremio, hecho que ha dado fuerza y crecimiento a sus actividades, lo que les llevó a obtener la aprobación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.	A partir de los años sesenta comienza la organización de las trabajadoras del servicio doméstico en asociaciones y posteriormente en sindicatos, lo que posibilitó conquistas de algunos derechos laborales. En 1972 el Congreso Brasileño aprobó La ley 5.859 que daba derecho a los trabajadores de actividades domésticas a tener cartera de trabajo, vacaciones anuales remuneradas y derechos provisionales. En 1988, la Constitución Federal extendió a los trabajadores del hogar derechos sociales como el salario, licencia de maternidad y décimo tercer salario. Recientemente fue establecido el seguro de desempleo, además de que el pago del fondo de garantía por tiempo de servicio, fue puesto como facultativo para el empleador.	En 1964 se logran las siguientes modificaciones legales: regulación de la jornada laboral a 12 horas ordinarias (anteriormente la jornada laboral era ilimitada), también se regularon las jornadas laborales desde los 12 hasta los 18 años de edad. Se establece el derecho a feriados y el descanso semanal de media jornada, así como el derecho a 15 días de vacaciones anuales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de investigación de CONLACTRAHO, 2004.

GUATEMALA	MÉXICO	PERÚ	REPÚBLICA DOMINICANA
En la capital de Guatemala existen varios esfuerzos para la organización de las trabajadoras de casa particular. En 1989 se funda el Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP), organización de desarrollo y proyección social, autónoma política y religiosamente, la cual tiene por objetivo promover la dignificación del trabajo doméstico como actividad económica, así como la reivindicación de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras de casa particular. CENTRACAP está impulsando ante el congreso de la República un anteproyecto de ley, cuyo objetivo es contar con un instrumento jurídico que regule todo lo relacionado con el trabajo doméstico en casas particulares.	Hasta fechas muy recientes, las trabajadoras del hogar no habían vuelto a crear organizaciones propias. Actualmente sólo existen grupos en Cuernavaca, y en el DF, que pugnan por cambiar las condiciones laborales de las empleadas del hogar, el Grupo la Esperanza y Atabal elaboraron una puesta de reforma al Capítulo XIII, de la LFT, que se promovió en la Cámara de Diputados. También crearon una bolsa de trabajo, por medio de la cual se ha colocado a las empleadas en mejores condiciones laborales y salariales. Desde 1994 se ha impulsado la profesionalización del servicio doméstico en la ciudad de México.	A partir de 1968 empieza un proceso ligado a las comunidades cristianas y, en particular, con la JOC (Juventud Obrera Cristiana) que da origen a las organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar. En 1973 se constituye la primera organización sindical metropolitana en Lima y en 1982 se funda el Centro de Capacitación para trabajadoras del Hogar. Desde 1979 se ha presentado a los gobiernos de turno el proyecto de ley de la trabajadora del hogar, sin obtener respuesta positiva. En 1997 fue suspendida la inscripción para las trabajadoras del hogar al seguro social y su relación de dependencia, confinándolas como trabajadoras independientes. En 2002 se reabre esta inscripción para las trabajadoras como aseguradas regulares con relación de dependencia. En 1980, a iniciativa de la JOC, da inicio el proyecto del Instituto de Promoción Y Formación de Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH), con la misión de promover el protagonismo organizado de las trabajadoras del hogar, promovido desde las propias trabajadoras del hogar y dando testimonio de la Fe Cristiana a través de los Sacramentos. Las propias trabajadoras participan en el diseño, instrumentación y evaluación del proyecto.	En 1992 el Congreso aprueba el nuevo Código del Trabajo en el que se dedican ocho artículos al trabajo doméstico remunerado. Ahí se establecen los derecho a descansos semanales, vacaciones pagadas y permiso para estudiar, siempre que no interrumpan sus labores. Para 1995 se logró que el tema del trabajo doméstico se incorporara en la agenda de Beijing y en la reunión de la Convención por la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), efectuada en Estados Unidos. Posteriormente, se realizan las modificaciones del código del trabajo para lograr los derechos a salario de Navidad y a permisos para asistencia o consulta médica.

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR: DERECHOS HUMANO-LABORALES

Para empezar a hablar de las condiciones a las que se enfrentan las empleadas del hogar, es importante situarnos en el contexto socio-económico característico de los últimos años, mismo que marca de manera determinante la incursión de las mujeres en este campo de trabajo.

Como sabemos, el fenómeno de la globalización implica que los países entren en un proceso de modernización y cambios acelerados, lo cual agudiza las crisis económicas de las clases más desfavorecidas en los países pobres; de manera que a los viejos problemas de mano de obra femenina, se agregan otros que dan pie a una situación social más desventajosa, ya que aunque el proceso de modernidad conlleva aspectos positivos para las mujeres (como la configuración de nuevas identidades femeninas que permiten cuestionar los roles tradicionales, la revaloración de los quehaceres domésticos y la elevación de su nivel educativo) paradójicamente la llamada modernidad también se convierte en: "…formas renovadas de sumisión, discriminación y obstáculos para mejorar la situación de trabajo" (González, 2003).

Quizá uno de los aspectos más preocupantes es que la globalización económica no beneficia a los sectores que se encuentran en condiciones de mayor pobreza, dentro de los cuales se ubican, en primer lugar las mujeres.

Algunas características esenciales de la globalización, son la competencia de las empresas trasnacionales por el mercado mundial, para lo cual recurren a la introducción de las tecnologías de punta, al desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo y a reducir aún más los costos de la mano de obra, que en los países en desarrollo labora por sueldos muy bajos y en condiciones sumamente primitivas en términos legales.

Es importante señalar que la recomposición de las condiciones y los mercados de trabajo generados por la globalización (los cambios tecnológicos en la maquinaria y equipo, el crecimiento de desempleo y la impresionante competencia trasnacional que se establece), condicionan y limitan la participación de las mujeres en el campo laboral lo cual, al entrar en el juego de la oferta y la demanda, las coloca bajo condiciones laborales sumamente desventajosas (González, 2003).

Diversos estudios señalan que la agudización de la crisis conlleva a que las mujeres tiendan a ocuparse en aquéllas actividades que representan una prolongación de sus labores en el hogar, como maestra, enfermera, costurera, cocinera y por supuesto, empleada del hogar; ya que se considera a estas ocupaciones como socialmente inferiores y, al ser realizadas por mujeres, se les asigna un salario menor.

Asimismo, los trabajos precarios y del sector informal son ocupados mayoritariamente por mujeres, debido a que requieren de escasa capacitación, por lo que ofrecen bajas remuneraciones, inexistentes prestaciones sociales, trabajos en condiciones nulas de seguridad e higiene, así como bajo jornadas muy largas o muy cortas.

Dentro de este contexto, abordaremos las condiciones de trabajo en las que se encuentran inmersas las empleadas del hogar, incluyendo aquellos factores de carácter cultural que ellas mismas reproducen y que influyen en muchas de las desventajas que viven; así como a partir de los diferentes esfuerzos que se han realizado, en aras de dignificar esta importante labor que se encuentra profundamente desvalorizada, tanto a nivel económico como social.

Es importante destacar que la gran mayoría de los estudios sobre el tema se refieren a las empleadas del hogar que viven en casas donde trabajan; sin embargo, existe un universo muy grande de mujeres que realizan el mismo trabajo, pero bajo una modalidad de entrada por salida, para las cuales las condiciones se agravan, pues se someten a dobles y triples jornadas de trabajo y de hecho, legalmente apenas se les menciona en el apartado de jornada laboral.

2.1. LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN LA ESTADÍSTICA NACIONAL

A continuación se presentan los principales datos estadísticos que muestran cómo se caracteriza el trabajo de las empleadas del hogar en las instancias oficiales de nuestro país. La mayor parte de las cifras fueron obtenidas de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2002 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), que al ser especializada en aspectos de empleo registra de mejor manera las características del mismo, superando a los Censos. Sin embargo en el Anexo se incluyen los datos que presenta el CENSO 2000 a nivel nacional y en el Distrito Federal (DF) sobre Trabajadore / as Doméstico / as.

Adicionalmente se utilizó la Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo, también de INEGI. Para fines de análisis y de acuerdo con los datos encontrados, hemos dividido este apartado en diferentes secciones representativas como son: número de trabajadore / as doméstico / as, posición en el trabajo, nivel de ingresos, jornada laboral y forma de pago, así como datos adicionales.

De acuerdo con los datos de la ENE (INEGI, 2000), el número de trabajadoras domésticas en los hogares es de 1, 563, 625. En el cuadro 1 se presenta a la población nacional distribuida por ocupación, y diferenciada por sexo.

Cuadro 1. Población por ocupación principal y sexo, 2002

OCUPACIÓN PRINCIPAL	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
POBLACIÓN OCUPADA TOTAL	40,301,994	100	13,918,836	100	26,383,158	100
Profesionales	1,300,365	3.2	469,047	3.4	831,318	3.2
Técnicos y personal especializado	1,219,376	3.0	554,225	4.0	665,151	2.5
Trabajadores de la enseñanza	1,425,335	3.5	879,815	6.3	545,520	2.1
Trabajadores del arte, espectáculos y deportes	238,617	0.6	53,924	0.4	184,693	0.7
Funcionarios y directivos del sector público, privado y social	837,392	2.1	198,573	1.4	638,819	2.4

Continuación **Cuadro 1. Población por ocupación principal y sexo, 2002**

OCUPACIÓN PRINCIPAL	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
Jefes de departamento, coordinadores, supervisores y trabajadores de apoyo en actividades administrativas y de servicios	3,327,328	8.3	1,777,834	12.8	1,549,494	5.9
Comerciantes propietarios en pequeña escala	1,859,897	4.6	1,009,946	7.3	849,951	3.2
Vendedores, dependientes y empleados en comercio	2,912,453	7.2	1,513,379	10.9	1,399,074	5.3
Agentes de seguros, bienes raíces, subastadores, corredores de valores y representantes de ventas	609,925	1.5	289,473	2.1	320,452	1.2
Vendedores ambulantes de mercancías y objetos diversos	821,236	2.0	387,165	2.8	434,071	1.6
Vendedores de periódicos, revistas y billetes de lotería	27,411	0.1	5,994	0.0	21,417	0.1
Vendedores y preparadores de alimentos en la vía pública	700,434	1.7	355,374	2.6	345,060	1.3
Trabajadores ambulantes en servicios	112,593	0.3	4,289	0.0	108,304	0.4
Trabajadores en servicios personales en establecimientos	2,805,133	7.0	1,228,032	8.8	1,577,101	6.0
Trabajadore/as en servicios domésticos	**1,779,319**	**4.4**	**1,563,625**	**11.2**	**215,694**	**0.8**
Jefes de supervisores y otros trabajadores de control de la fabricación artesanal e industrial	671,218	1.7	150,019	1.1	521,199	2.0
Trabajadores en la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco	1,087,403	2.7	638,187	4.6	449,216	1.7
Trabajadores en minas y canteras	22,558	0.1	1,335	0.0	21,223	0.1

Continuación **Cuadro 1. Población por ocupación principal y sexo, 2002**

OCUPACIÓN PRINCIPAL	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
Artesanos y productores fabriles en la elaboración de productos textiles, cuero, piel y similares	649,063	1.6	415,614	3.0	233,449	0.9
Artesanos y trabajadores fabriles en la elaboración de productos de madera y similares, papel y trabajos de impresión	510,800	1.3	140,593	1.0	370,207	1.4
Artesanos y trabajadores fabriles en el tratamiento de metales y en la reparación y mantenimiento de vehículos, maquinaria, equipos, instrumentos y similares	1,083,184	2.7	11,462	0.1	1,071,722	4.1
Artesanos y trabajadores fabriles en la elaboración de productos de cerámica, mármol, vidrio y otros minerales no metálicos	202,345	0.5	39,396	0.3	162,949	0.6
Trabajadores de la construcción	1,455,571	3.6	12,677	0.1	1,442,894	5.5
Trabajadores en la instalación y reparación de equipos eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	285,996	0.7	4,714	0.0	281,282	1.1
Trabajadores en la elaboración y reparación de productos de hule, caucho, plástico y preparación de sustancias químicas	69,609	0.2	15,766	0.1	53,843	0.2
Otros trabajadores en la industria de transformación	62,231	0.2	29,571	0.2	32,660	0.1
Operadores de maquimaquinaria en el proceso de fabricación industrial	1,872,400	4.6	741,895	5.3	1,130,505	4.3

Continuación **Cuadro 1. Población por ocupación principal y sexo, 2002**

OCUPACIÓN PRINCIPAL	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	NÚM.	%	NÚM.	%	NÚM.	%
Ayudantes, peones y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial	2,739,168	6.8	492,209	3.5	2,246,959	8.5
Trabajadores agropecuarios	7,041,489	17.5	875,884	6.3	6,165,605	23.4
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	1,787,763	4.4	6,442	0.0	1,781,321	6.8
Fuerzas armadas, protección y vigilancia	776,169	1.9	50,036	0.4	726,133	2.8
No especificado	8,213	0.0	2,341	0.0	5,872	0.0

FUENTE: INEGI-ST y PS (2002) Encuesta Nacional de Empleo (trimestre abril-junio).

En la ENE 2002 del DF, aparecen un total de 205,050 trabajadores domésticos, de los cuales 26,881 (13.11 por ciento) son hombres y 178,169 (86.89 por ciento) mujeres, mientras que en la ENE 2002 del Estado de México se establecen un total de 260,168 trabajadores domésticos; siendo 55,916 hombres (21.50 por ciento) y 204, 252 mujeres (78.50 por ciento). Esto revela que el 24.46 por ciento de las trabajadoras domésticas del país se encuentran concentradas en la ciudad de México (DF y áreas conurbanas) y en el Estado de México.

A continuación se muestran las cifras señaladas, junto con la población ocupada de dichas entidades federativas.

Cuadro 2. Porcentaje de trabajadore/as doméstico/as por sexo, respecto a la población ocupada

	DISTRITO FEDERAL			ESTADO DE MÉXICO		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Población Ocupada	3,717,887	1,465,782	2,252,105	5,658,379	1,774,885	5,507,179
Trabajadore/as Domésticos	205,050	178,169	26,881	260,168	204,252	55,916
% de trabajadore/as doméstico/as	5.5	12.2	1.2	4.6	11.5	1.0

FUENTE: INEGI-STyPS Encuesta Nacional de Empleo (trimestre abril-junio) 2002.

2.2. ELEMENTOS GENERALES SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR ENCUESTADAS

- Empleadas del hogar son las personas remuneradas por realizar el trabajo doméstico en otra casa que no es la suya.
- Se contratan de planta y de entrada por salida y no cuentan con un contrato de trabajo, porque normalmente su contratación es de forma verbal.
- Su trabajo es una actividad desvalorizada por la LFT y socialmente, porque se considera como extensión natural del trabajo doméstico en el propio hogar.
- No existen escuelas para aprender esta actividad, sino que la desarrollan a partir de sus años de experiencia, debido a que socialmente se considera que la mujer nació para este tipo de actividad.
- Se contrata a mujeres muy jóvenes, en ocasiones niñas y adolescentes, para pagarles remuneraciones por debajo del salario mínimo.
- Las empleadas del hogar son en su mayoría migrantes del campo a la ciudad, por lo que su única opción es trabajar en casas, careciendo de todas las prestaciones legales.
- Trabajan días feriados, en muchos de los casos descansan cada 15 días, y padecen despidos injustificados y sin pago de indemnización. En

caso de retiro voluntario no se les reconoce la antigüedad, ni las prestaciones económicas correspondientes.
- Las mujeres indígenas son consideradas como inferiores por su vestimenta y culturas, y muchas de ellas realizan actividades del servicio doméstico.
- Normalmente trabajan solas en una casa, por lo que se encuentran aisladas y no cuentan con tiempo libre para reunirse con sus compañeras, amigas y/o familiares (en caso de tenerlas cerca).
- No gozan de seguro social y tampoco del pago de gastos médicos.
- Tienen sobrecargas de trabajo, ya que realizan labores que no corresponden las actividades para las que fueron contratadas.
- No tienen el reconocimiento como trabajadoras por laboral en casas particulares y son nombradas peyorativamente.
- Para las empleadas del hogar no existe una reglamentación que regule sus prestaciones laborales, además de que no se cumple con lo establecido en la ley, lo que deriva en que generalmente su salario no les alcanza para cubrir las necesidades mínimas.
- Su salario se compone en efectivo y en especie. Éste último, normalmente no lo consideran los empleadores como parte de una prestación, sino como un regalo o favor, lo que limita a las empleadas a percibir un salario acorde con las actividades que realiza o a considerarlo como integrado en caso de despido.

3. CONDICIONES ACTUALES DE TRABAJO

- Las empleadas del hogar enfrentan exigencias respecto a la forma de trabajar, que tieneN que ver con la cultura y las costumbres de sus empleadores.
- Reciben violencia verbal (insultos, majaderías y calumnias), psicológica, física o sexual.
- En muchos casos son víctimas de hostigamiento y acoso sexual por parte de los empleadores, hijos o familiares.
- No tienen capacitación por parte de los empleadores, pero sí la exigencia de hacer muy bien su trabajo.
- Realizan todo tipo de actividades, además de asear la casa: como lavar, planchar, cocinar, cuidar niños, ir de comprar, hacer pagos y alimentar a las mascotas.

- En cuando al equipo de trabajo, no reciben absolutamente nada, pues como en cualquier labor y más si es de limpieza, se requiere de aditamentos para salvaguardar la vida y la salud.
- En relación con recibir alimentos como marca la ley, no todas las veces comen lo mismo, ni en cantidad ni en calidad, de lo que consumen sus empleadores.
- En cuanto a la habitación que ocupan, les asignan espacios con cosas que ya no utilizan los empleadores y generalmente presentan fallas de agua, luz o chapas descompuestas.
- Los accidentes de trabajo forman parte de los riesgos que como cualquier trabajador corren las empleadas del hogar, sólo que con ellas es nula la seguridad legal, lo que las deja a expensas de la buena voluntad de los empleadores.
- Generalmente son amenazadas con acusaciones de robo en caso de reclamo de una indemnización.
- Tienen poca comunicación con sus empleadoras, por lo que negociar sus condiciones de trabajo no siempre es fácil y tampoco pueden establecer una relación laboral regida por el respeto, debido al desconocimiento a sus derechos. Esto hace que las empleadoras, por costumbre familiar o experiencia, sean quienes decidan cómo se hace y cuánto se paga, sin reconocer el trabajo ni la trayectoria laboral de las empleadas que contratan.
- Las empleadoras culpan a las empleadas del hogar de flojas, malhechas o malagradecidas, sin ubicar que existen una serie de motivos que dejan desprotegidas a estas últimas y que les llevan a considerar el trabajo como una pesada carga, sobre todo cuando existe maltrato y falta de respeto.

4. PROPUESTA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LO/AS TRABAJADORE/AS DEL HOGAR

Para reivindicar la gran labor que las empleadas del hogar realizan, es importante modificar el Capítulo XIII, de la LFT, apartado que se regula los derechos de lo/as trabajadore/as doméstico/as, añadiendo perspectiva de género para eliminar la discriminación y el trato de esclavo y servidumbre que se sigue brindando a este sector de empleado/as. Asimismo, aparte de la modificación de la legislación, se debe emprender una campaña de sensibilización que trascienda el entorno cultural, para difundir la importancia del

trabajo doméstico, y promover su revalorización en la sociedad, a fin de que la contratación se formalice y no se deje, como ocurre actualmente, sólo a la interpretación y conveniencia de lo / as empleadore / as.

El Capítulo XIII no gira en torno a una defensa de los derechos de las empleadas / os del hogar, sino que mantiene la categoría del servicio doméstico en un régimen especial, debido a que se desarrolla en un ámbito privado, por lo que deja en la desprotección a la mayoría de mujeres de ese sector, que trabajan bajo condiciones de vulnerabilidad. En cambio, en los empleos formales las autoridades competentes sí pueden intervenir, ya que se encuentran en espacios públicos, donde cuentan con avances importantes, incluso a nivel internacional y nacional, dentro de un marco de derechos humanos, que pareciera no prevalecer para las niñas, adolescentes y mujeres, que a diario ejecutan las labores del hogar en otros casas, para garantizar el bienestar de esa familia.

Respecto a las necesidades de las trabajadoras del hogar, es importante acotar que este Capítulo cuenta con imprecisiones y limitaciones en varios de sus artículos, que discriminan a las trabajadoras y vulneran sus derechos humanos y laborales (como el pago de un salario digno y justo, jornada laboral de ocho horas, previsión social y otros derechos que garantizan la calidad de vida de cualquier trabajador / a). Las causas de esas violaciones pueden ser por desconocimiento o por arbitrariedad de lo / as empleadore / as.

En este sentido, es importante resaltar que existe una propuesta de iniciativa de ley para las empleadas del hogar, presentada en 1994 en la Cámara de Diputados, sin que hasta la fecha exista alguna respuesta. Posteriormente, en 2003, se presentó nuevamente una iniciativa a la Cámara de Diputados —como parte de la propuesta de reforma laboral con perspectiva de género— por parte de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD); la que tampoco ha avanzado.

Por ello, las empleadas del hogar, como partícipes en la modificación de la LFT, a partir de sus propias necesidades, continúan impulsando la propuesta y han solicitado a la actual legislatura (LX), que se revise y se promueva como proyecto de ley a favor del sector. Esta solicitud se debe al hecho de que las empleadas del hogar, organizadas por el Centro de Apoyo y Capacitación y Apoyo de Empleadas del Hogar (CACEH), se asumen como sujetas de derecho y están concientes de la desigualdad laboral que presentan frente a otros sectores de trabajadores, por lo que exigen cambios a la ley para el respeto a su trabajo a sus derechos humanos laborales.

5. PROPUESTA DE REFORMA AL CAPÍTULO XIII, SOBRE LO/AS TRABAJADORE/AS DEL HOGAR

Artículo 331

La/os trabajadoras/es del hogar son las personas que prestan sus servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, laborando en las siguientes categorías o especialidades:

A) Aseo General: limpieza y conservación de habitaciones en general.

B) Recamareras: Limpieza y conservación de dormitorios.

C) Lavanderas y/o Planchadoras: Limpieza y conservación de las prendas de vestir.

D) Cocineras: Abasto y preparación, elaboración, conservación y servicio de alimentos.

E) Niñeras: Cuidado y atención de los menores.

F) Amas De Llaves O Mayordomos: Acompañamiento y asistencia personal en la administración y abasto de productos y pago de servicios.

G) Mozo: Limpieza y conservación de áreas externas, reparaciones en general y vigilancia de la casa-habitación en horas de trabajo.

H) Chofer: Manejo y conservación del transporte particular.

I) Jardinero: Arreglo y cuidado de las áreas verdes al interior y exterior de la casa-habitación.

J) Cuidadores de Casas Habitación y/o Fincas: Vigilancia, Conservación, limpieza y pago de servicios.

I. Las demás actividades similares al servicio del hogar, como lavado de coches, limpiar mascotas, llevar niños a la escuela, hacer compras o realizar pagos etc., serán considerados como trabajos extras con pagos, o serán sustituidos por otra actividad por la que la trabajadora del hogar fue contratada.

II. Lo/as trabajadore/as hogar podrán prestar sus servicios en las especialidades mencionadas o para realizar tareas combinadas de las mismas, según lo convengan el/la trabajador/a y el/la empleador/a, sin que el desempeño del trabajo signifique para el/la trabajador/a una carga excesiva de trabajo y/o una jornada mayor de ocho horas.

III. La/os trabajadoras/es del hogar podrán ser contratadas/os para prestar su servicio de la siguiente forma:

- De planta con permanencia en la casa, siendo este servicio que se presta a un solo empleador durante una jornada laboral y

en el cual la trabajadora vive en el mismo lugar de trabajo, por lo que la empleadora, proporcionará en especie, una habitación, tres alimentos por día y uso de servicios, en forma de prestación.

- Trabajo de entrada por salida en una misma casa, siendo este el servicio que presta a un solo empleador durante una jornada laboral completa, en el cual la trabajadora o trabajador se retira de la casa al término de su jornada por día, y en la que la empleadora proporcionará a la trabajadora, en especie, dos alimentos por día en forma de prestación.
- Tiempo parcial, siendo este el servicio que se presta durante una jornada de trabajo por horas, por día o a destajo a uno o a varios empleadoras/es y en la que él o la empleadora proporcionará a la trabajadora en especie uno o dos alimentos por día según lo convengan, en forma de prestación.
- Las jornadas distintas a las previstas en este capítulo no podrán en ningún momento contravenir las disposiciones o derechos establecidos en esta ley.

De acuerdo con estas formas de ser contratados y de prestar los servicios, se establece en los artículos 83, 84, 85, 86 y en el 334 de la LFT, la forma para fijar el valor del salario que se percibe en especie y en dinero en efectivo, así como los derechos y prestaciones correspondientes a una jornada de tiempo completo y a una de tiempo parcial.

Artículo 332

No son trabajadoras/es del hogar y, en consecuencia, quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta ley, las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos y análogos: y los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 333.

Este artículo se refiere al tiempo suficiente para los alimentos y descanso.

Artículo 333 BIS

Propuesta

La jornada de trabajo para las trabajadoras y trabajadores del hogar será de ocho horas diarias, cuya distribución deberá ser acordada entre el/la trabajador/a y el/la empleador/a.

Para la distribución de la jornada de trabajo se tomará en cuenta lo siguiente:

Las y los trabajadores/as del hogar de tiempo completo con permanencia en la casa, deberán cumplir su jornada laboral de ocho horas, con 30 minutos en la jornada de trabajo para tomar sus alimentos, más ocho horas para dormir y las horas restantes, luego de concluir su jornada de trabajo, para descansar, tratar asuntos personales y/o para su superación.

El tiempo inactivo que las y los trabajadoras/es de hogar dediquen para cuidar la casa o realizar otras actividades recomendadas por el empleador será contado como tiempo trabajado dentro de la jornada laboral o como tiempo extra, que será pagado.

Por cada semana de trabajo deberán designarse dos días de descanso con goce de sueldo, y dado el caso de que dicho día fuese trabajado, deberá ser cubierto el pago de conformidad al Artículo 73 de la LFT.

Sin menoscabo de otras prestaciones que se pudieren pactar entre la trabajadora y/o el empleador/a, la primera contará invariablemente con las prestaciones que establece esta ley, entre ellas las vacaciones, prima vacacional, pago de días feriados, acceso a la seguridad social, indemnización por despidos, pago de antigüedad por años de trabajo, aguinaldo, entre otras prestaciones.

Artículo 334

El salario asignado a la/os trabajadoras/es del hogar deberá corresponder como base al salario mínimo profesional.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), fijará el salario mínimo profesional correspondiente a cada una de las especialidades o categorías de las actividades arriba mencionadas para las trabajadoras/es del hogar

Las actividades como, lavado y planchado se pagarán a las trabajadoras del hogar por cantidad. En el caso del aseo general, se pagará por día y por horas.

Las trabajadoras/es recibirán como retribución el cien por ciento de un salario por sus servicios prestados, pero además de la retribución en

efectivo, tendrán derecho a percibir una prestación en especie la cual consistirá en: alimentos higiénicos, habitación cómoda e higiénica, digna e individual y servicios de agua y electricidad, de los cuales el/la trabajador/a, hará uso de ella de acuerdo a la forma en que se contrate y en común acuerdo con el empleador, según se establece en el Artículo 331, incisos 1, 2, 3.

La remuneración será pagada por los periodos que acuerden las partes: semanal, quincenal, mensual o por día, en el caso de las trabajadoras de salidas diarias; para esto, las trabajadoras del hogar deberán extender una constancia de los pagos que reciben, estos recibos deberán ser fijados por las autoridades correspondientes.

Para efectos del pago de indemnización por despido injustificado o justificado, así como por retiro voluntario, la prestación en especie se calculará con base al salario mínimo profesional de la zona donde de presten los servicios y conforme está dispuesto en los artículos 84 y 89, de la siguiente forma:

a) Servicio de tiempo completo con permanencia en la casa-habitación:
   Especie: tres alimentos, habitación y servicios, 50 por ciento
b) Servicio de tiempo completo sin permanencia en la casa-habitación:
   Especie: dos alimentos al día, 25 por ciento.
c) Servicio de tiempo parcial sin permanencia en la casa-habitación
   Especie: un alimento al día, 12.5 por ciento.

Artículos 335 y 336
Derogar estos artículos.

Artículo 337
Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

Guardar respeto a la integridad física y moral del/la trabajador/a, absteniéndose de todo maltrato o abuso de palabra o de obra.

Otorgar a la trabajadora que presta su servicio de tiempo completo con permanencia en la casa, una habitación cómoda e higiénica, entendiéndose por esto una habitación amplia y en buenas condiciones amueblada lo suficiente, con servicio sanitario y baño propio, buena ventilación y medidas de seguridad como son: escaleras y acceso al exterior para casos de emergencias y puerta con chapa segura. La habitación debe ser de uso exclusivo de la trabajadora.

Proporcionar a la trabajadora una alimentación sana, higiénica y nutritiva, además de ser de la misma calidad y cantidad de la destinada al consumo del empleador/a

Brindar a la trabajadora condiciones de trabajo que aseguren su vida y su salud entendiéndose por esto:

- La prohibición de exponer a la trabajadora al uso de productos tóxicos de limpieza.
- No exponer a la trabajadora a trabajos de alto riesgo como son los que implican trepar para alcanzar objetos altos, sin contar con los instrumentos adecuados y en buen estado.
- Cuidar la salud de la trabajadora previniendo enfermedades o accidentes de trabajo, con medidas de higiene y seguridad como son; proporcionar guantes, botas y mandil de hule para su protección. Proporcionar los instrumentos de trabajo y aparatos electrodomésticos adecuados y en buenas condiciones.
- Capacitar adecuadamente a las trabajadoras sobre el uso de los aparatos electrodomésticos y productos químicos; no obligarlas a cargar, mover o empujar objetos y muebles pesados.
- Planificar y/o dosificar el trabajo asignado, de tal forma que se eviten las enfermedades por enfriamiento y corrientes de aire; así como las cargas de trabajo que implican jornadas intensivas y/o mayores de ocho horas; respetar el horario acordado y los días de descanso, así como los días de incapacidad por enfermedad, accidentes o maternidad.
- Cooperar para la instrucción general de la trabajadora entendiéndose por esto: proporcionar y respetar un horario de descanso adecuado para que la trabajadora, en su tiempo libre, pueda ejercer el derecho a la educación y superación personal. Los empleadores que se opongan o impidan que la trabajadora ejerza este derecho, serán sancionados conforme a lo dispuesto en el artículo 992 y 998 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 338

Como derecho constitucional, las/os empleadores, además de lo especificado en el artículo anterior, deberán inscribir a las/os empleadas/os del hogar, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) bajo el régimen obligatorio, el cual comprenderá seguro de invalidez, vejez, cesación voluntaria, enfermedades y accidente, de guardería y cualquier otra protección para el bienestar de las/los trabajadores.

El IMSS establecerá los mecanismos necesarios con el propósito de que las trabajadoras/es queden aseguradas/os en régimen obligatorio, y que este servicio social continúe cuando un/a trabajador/a del hogar se mude de trabajo.

Artículo 339
En caso de muerte, el empleador sufragará los gastos de sepelio y en caso de incumplirlo será sancionado conforme a la ley.

Artículo 340
Queda igual, se debe cambiar de trabajadores domésticos a trabajadoras/es del hogar.

Artículo 341
Queda igual, se debe cambiar de trabajadores domésticos a trabajadoras/es del hogar.

Artículo 342
Queda igual, se debe cambiar de trabajadores domésticos a trabajadoras/es del hogar.

Artículo 343
El empleador podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV Y 50 de esta ley.

Artículo 343 BIS
Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y obligaciones para hacer cumplir cada una de las obligaciones del empleador establecidas en este capítulo:

- Vigilancia de la inscripción al seguro social
- Vigilar el pago y el cumplimiento de todas las prestaciones establecidas en esta ley
- Pago de salarios mínimos profesionales.
- Inspeccionar las casas donde las trabajadoras prestan sus servicios, para conocer las condiciones en que laboran[1].

[1] **Nota:** Datos vertidos a partir del **t**rabajo de recopilación y reflexión de varias organizaciones de empleadas del hogar, con aportaciones del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar AC (CACEH), para esta investigación.

6. PROPUESTA Y MECANISMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LO/AS EMPLEADO/AS DEL HOGAR

Dar solución a la grande y compleja realidad socio-económica y cultural del sector de las empleadas del hogar es muy difícil. Pero lo claro es que existen grandes retos que requieren de acciones y mucha solidaridad de hombres y mujeres para lograr un verdadero cambio socio-económico y cultural en el trabajo doméstico que recae principalmente en las mujeres y, en consecuencia, en la desvalorización del las empleadas del hogar. Por lo que un primer reto, es llegar a la justa valoración del trabajo doméstico y de esta manera, al reconocimiento de los derechos de las empleadas del hogar. El segundo reto es que las empleadas del hogar empiecen a tomar conciencia de su situación y se organicen para ser las protagonistas de la reivindicación social y política de sus propios derechos.

6.1. ANTE ESTE PANORAMA SE PROPONEN LAS SIGUIENTES ACCIONES:

Respecto al reconocimiento social y económico del trabajo doméstico, es importante que la sociedad reconozca la importancia de estas actividades y que las comparta en el ámbito familiar; además de que el gobierno se responsabilice y emprenda una campaña de sensibilización para reconocer la

aportación de las empleadas del hogar al funcionamiento de la economía del país.

En el caso de las empleadas del hogar, como se ha venido observando, sus condiciones de trabajo, así como sus derechos humanos laborales no son respetados —por costumbre o ignorancia— y día con día viven bajo la explotación, marginación y discriminación.

Para esta causa es necesario hacer campañas de sensibilización por una educación sin discriminación hacia las empleadas del hogar, así como incidir en la propuesta de iniciativa de reforma al Capítulo XIII, con la participación y respaldo de instancias gubernamentales y organizaciones de mujeres. En este sentido, se deben diseñar materiales de información que circulen por varios medios (trípticos, espectaculares, spots en radio y televisión, reportajes, entre otros) difundiendo los derechos de las empleadas del hogar.

Es importante que las empleadas del hogar conozcan sus derechos y los ejerzan, así como también, que la sociedad conozca que ellas son trabajadoras que cuentan con derechos, para respetarlos.

Para ello, se debe capacitar a las empleadas del hogar para que eleven su autoestima y valoren su trabajo, porque si desconocen sus derechos, difícilmente podrán luchar por su defensa.

Finalmente, se considera que es importante establecer convenios con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) para brindar una atención especial a las empleadas del hogar en la defensa de sus derechos, ya que por la complejidad de su situación laboral (por acusaciones de robo, falta de pruebas, falta de contratos etc.) quedan desamparadas en los momentos de despido o envueltas, incluso, en procesos que trascienden el ámbito laboral y se convierten en penales.

BIBLIOGRAFÍA

Atabal (1995). El abc de las trabajadoras domésticas. Cartilla sobre los derechos y las obligaciones laborales de las trabajadoras del servicio doméstico, edición propia, México.

CONLACTRAHO (2004). *Humanizando el trabajo doméstico: hacer visible lo invisible. La realidad de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe: Bolivia, Perú, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México y República Dominicana,* Cuadernillo Resumen, Santiago de Chile.

González, Marisa (2003). Empleadas del hogar: estudio diagnóstico, sin publicar, CACEH, México.

INEGI-STyPS (2002). Encuesta Nacional de Empleo (trimestre abril-junio), México.

Mateos, Alma D. (1986). Investigación jurídica sobre el trabajo doméstico, UAM-A, México.

Magdalena Salgado Valdovinos
SNTSS

CAMBIOS DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. ESTUDIO COMPARATIVO (1943, 1997, 2005)

INTRODUCCIÓN

Con motivo del fenómeno de la globalización, se han realizado reformas en el sistema de pensiones para que éstas no formen parte ya de la seguridad social. Esta tendencia le conviene tanto al gobierno federal, como a los grandes corporativos transnacionales, que pretenden maximizar; con esto se evita aportar la parte proporcional que le corresponde al gobierno y así ir desapareciendo las pensiones poco a poco. La seguridad social tiene por objeto garantizar el derecho a la salud, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso, y previo cumplimiento de los requisitos legales, deberá ser garantizada por el Estado. En este contexto las pensiones forman parte de la seguridad social.

El sistema de pensiones se define como el conjunto de reglas o elementos mínimos contenidos en un plan, que busca evitar promesas no realizables de una actuación pública o privada, y que se elabora de manera anticipada con el propósito de regular y proteger el flujo de ingresos de un trabajador y su familia; de tal manera que el trabajador tenga, al momento de su retiro, recursos que le permitan alcanzar cierto nivel de consumo. Pudiendo darse el retiro por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; o por fallecimiento del trabajador a su viuda/o e hijos que acrediten este derecho.

La evolución actual de las pensiones, tiene sus antecedentes al concluir la Primera Guerra Mundial, cuando los países adoptan la solución de la Social Democracia alemana de fines del siglo XIX, que consistió en establecer sistemas de seguridad social, en un intento por aliviar los problemas de desamparo de la población.

Así, en Alemania surgieron los primeros planes de pensiones —en su concepción moderna— durante el Gobierno de Bismarck para proteger a los trabajadores de posibles accidentes y enfermedades laborales y a fin de generar un patrimonio para el retiro. Posteriormente se expandieron a otros países europeos y al resto del mundo.

En el Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana de 1917, se estableció la necesidad de instituir programas de previsión social, incluidos los seguros de pensiones; y algunos de los esfuerzos más generalizados se presentaron durante los gobiernos posrevolucionarios.

Durante las administraciones de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles fueron propuestos programas de retiro o de sobrevivencia, financiados con impuestos a la nómina, con el apoyo de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), pero no tuvieron éxito por la oposición patronal. Durante el gobierno de Calles se instauraron planes para los servidores públicos (Ley General de Pensiones Civiles de Retiro) y para los militares; ambos programas fueron mejorados durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas, al tiempo que se incluyeron planes de pensiones para el retiro en los contratos colectivos de los trabajadores petroleros y ferrocarrileros. Durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho se aprobó e implantó una Ley de Seguridad Social, en 1943, que extendía diversos beneficios para los trabajadores asalariados y que tomó forma mediante la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), incluyendo el beneficio de pensiones por invalidez, vejez y retiro.

La Ley del Seguro Social tuvo varias reformas, pero no transformó el sistema de pensiones y fue hasta diciembre de 1995, con vigencia a partir del 1 de julio de 1997, cuando se reformó, incluyendo cambios estructurales y financieros, principalmente en lo que se refiere al sistema de pensiones.

Esta reforma se insertó en una oleada de transformaciones en los sistemas de seguridad social, que se presentaron en el mundo a mitad de los años ochenta, la cual adoptó rumbos diferentes en cada país, de acuerdo con sus condiciones económicas, sociales y demográficas.

Como producto de la globalización, los sistemas de pensiones se transformaron radicalmente y, en vez de proteger a los trabajadores, se

amoldaron al gusto de los patrones, a fin de no incrementarles las cuotas para cubrir la seguridad social. Los gobiernos por su parte, abandonaron el estado de bienestar y aceptaron las reformas para que su participación en el sistema de pensiones fuera decreciente, haciendo recaer en los trabajadores la obligación de ahorrar para su vejez; lo que resulta prácticamente imposible por los sueldos tan bajos de los trabajadores, lo que les impide ahorrar a partir de un recurso que no tienen.

Además, los sistemas de cuenta individual de los trabajadores dejan mucho que desear en cuanto a honestidad y trabajo de las empresas administradoras, porque la decisión de inversión de estos fondos recae sobre estas últimas que, en la mayoría de los casos, persiguen intereses ajenos a los del trabajador, abandonando el objetivo de obtener la mayor rentabilidad para los mismos. Y lo más grave, el hecho de que ningún individuo puede auditar directamente los niveles de utilidad que arrojarán esos fondos.

En México, esta reforma se ha atribuido a la necesidad de reorganizar y estructurar el sistema de seguridad social, frente al envejecimiento de la población manifestada en las dos últimas décadas, lo que según el gobierno, conduce a la inviabilidad financiera, a la insuficiencia de recursos, a la duplicidad de funciones y al enorme peso de las estructuras administrativas.

En este contexto, los cambios en los sistemas de pensiones son producto de la presión de la globalización, aunque también existen factores internos de cada país para modificarlos.

La tendencia es que los cambios vayan orientados a que el sistema asegure, por una parte su vialidad financiera y, por la otra, la reducción de la enorme brecha existente, tanto en su cobertura como en los montos para impulsar la satisfacción de necesidades básicas.

Los factores internos se refieren, sobre todo, a desequilibrios actuariales que originan graves presiones financieras en los organismos encargados de administrarlos; problemas de elaboración que limitan o impiden su adecuada función como redistribuidores de los ingresos y minimizadores de la pobreza entre la sociedad; además de los saqueos que funcionarios corruptos hacen a estas instituciones. En cuanto a los factores externos, el más relevante se refiere a cambios en las tendencias demográficas y al fenómeno de la globalización económica, que impulsa la riqueza a partir de la pobreza de los trabajadores.

Los factores demográficos han ocasionado grandes problemas, porque se incrementó la esperanza de vida de lo / as trabajadore / as, que en el caso de estas últimas creció de 43.1 años (1942) a 77.6 (2000); y para los hom-

bres de 40.8 años pasó a 73.1, así el riesgo de morir se redujo a 84 por ciento para las mujeres y 80 por ciento para los hombres.

Asimismo, el hecho de que la mujer se haya incorporado a la vida activa en el trabajo, junto con las campañas gubernamentales de control poblacional, disminuyeron la tasa de natalidad que en 1950 era de 6.45 por ciento y que en el año 2000 bajó al 2.49 por ciento. Esta tasa implica un menor número de contribuyentes por cada pensionado.

También existe el problema del incremento del sector informal que evade pagos a la seguridad social. El aumento del desempleo va asociado a la caída del salario real, lo que afecta el flujo del ingreso para el pago de pensiones e implica cuatro elementos: edad avanzada, cesantía en edad avanzada, muerte prematura y accidentes o enfermedades que conducen a la invalidez.

También hay que agregar que por los sueldos tan bajos existe falta de previsión de los individuos. Ante este panorama se hace necesaria la participación del Estado en tres aspectos: paternalismo, redistribución del ingreso y fallas del mercado por falta de oferta para cubrir ciertos riesgos.

Al tenor de esta situación internacional, México se vio obligado a modificar su sistema de seguridad social, y en 1995 reformó la Ley del Seguro Social en vigencia a partir del 1 de julio de 1997, reforma que se promulgó en el contexto de presión económica internacional y obedeciendo a políti cas de ajuste impuestas por Estados Unidos y por sus organismos internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM).

Al sector inversionista nacional e internacional no les importa el trabajador, mucho menos a los países del llamado Primer Mundo y a sus instituciones internacionales, que aprovechan para justificar y presionar que se impulsen cambios en el esquema de seguridad social, específicamente en el ámbito de las pensiones, para mejorar la ganancia, sin asegurar el bienestar de la clase trabajadora.

De tal suerte que existen factores internos y externos que han influido en los cambios del sistema de pensiones en nuestro país, cuya solución no son las Afores, en razón de que no se actualizó y menos se aumentó la participación patronal, ni la participación del gobierno, sino por el contrario esa participación es decreciente, pero ahora existen otras agravantes más, porque en la ley de la materia no se les fijó a las Afores un porcentaje para gastos de administración de la cuenta individual de los trabajadores. Tampoco se vigila que la inversión de los fondos del trabaja-

dor sea rentable, no se lleva un control de las utilidades, además de que no existe un sistema simplificado para captar, resolver y hacer un seguimiento de las inconformidades y dudas de los trabajadores.

La realidad actual es que las Afores ganan más, ya sea administrando las cuentas individuales de los trabajadores y cobrándoles comisiones altas nada controladas, o cobrando demasiado por la administración de las cuentas de ahorro de cada trabajador, invirtiendo esos fondos sin manifestar lo que realmente ganan y diseñando sistemas donde el trabajador no tenga dónde dirimir sus inconformidades y sus dudas. Eso sucede en nuestro país, haciendo muy compleja la comprensión de la ley, así como su interpretación legal, por no haber quedando establecido de facto dentro de las aseguradoras, un sistema real y simplificado de queja, ni ante la CONSAR, ni en la CONDUCEF [1].

Tampoco existe un sistema accesible a nivel económico y cultural del tra bajador para su defensa legal, de tal suerte que se augura que en México, con el nuevo sistema, el trabajador en un futuro recibirá de las aseguradoras que manejan las Afores sólo una cuarta parte de lo que ahorre, y en cantidades muy devaluadas. Además las Afores se adjudican buena parte de los ahorros de los trabajadores por concepto de comisión o como gastos de administración, y en un futuro como posibles pérdidas, pues nadie las controla (no demuestran nada al trabajador, no desglosan los descuentos, no dicen cuánto y por qué descuentan, pese a que están obligadas a tener una oficina de aclaraciones) y este problema se agudiza más por la corrupción que existe en nuestro país, porque se supone que las autoridades deben de estar atentas al trabajo de las aseguradoras y según sus ojos están trabajando bien.

Ese es el motivo por el cual aseguradoras como Provincial están creciendo vertiginosamente y las autoridades argumentan que están trabajando bien, y de hecho lo están haciendo, pero a favor de las empresas y de ellas mismas, no de los trabajadores. Lo malo es que nuestros jóvenes al llegar a viejos, tal vez puedan recibir sólo la pensión mínima garantizada por el gobierno, porque las aseguradoras van a manifestar que el trabajador en su cuenta individual no tiene dinero, todo porque no se le ha asignado un porcentaje fijo para gastos de administración y no se ha

[1] La CONSAR es la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, responsable de administrar las afore; y la CONDUCEF es la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, a la que deberán acudir los trabajadores para manifestar sus inconformidades por malos manejos o arbitrariedades cometidas por las Afores, en perjuicio de sus intereses.

limitado su comisión, ni las Afores y tampoco en las Siefores se lleva un control de las utilidades que deja la reinversión de los fondos del trabajador y sobre todo no se obliga a las aseguradoras que desglosen o expliquen lo que descuentan al trabajador.

De seguir trabajando las aseguradoras las cuentas individuales de los trabajadores, tal y como lo están haciendo, y si el Estado continúa siendo miope y omiso en sus obligaciones de vigilancia y control de los fondos de los trabajadores, será una utopía el sistema de pensiones y las aseguradoras seguirán robando al trabajador, dejándolo totalmente indefenso en la noche de su vejez, quedando peor que como estaba (antes de la creación de la Ley del Seguro Social de 1943, violando todas las garantías de la seguridad social plasmadas en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El gobierno será quien pague la pensión mínima que se ha comprometido a garantizar a los trabajadores, pero debe recordar que se trata de un salario mínimo diario de 1997, así que si la persona se jubila dentro de 20 años, recibirá una cantidad mínima, que se reducirá aún más ante posibles devaluaciones, con lo que seguramente sus pensiones valdrán centavos de ahora; y sobre todo, no se puede saber si el gobierno contará con la solvencia económica para cubrir esas pensiones.

Hasta entonces el gobierno se va a dar cuenta que las Afores no son la solución a fin de seguir haciendo efectiva la seguridad social para los trabajadores.

1. JUSTIFICACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones se hace necesario para garantizar la sobrevivencia digna de una persona que dedicó gran parte de su vida a trabajar de manera continua, con lo cual generó un bienestar personal, pero también un beneficio al sistema y estructura social del Estado. La pensión se consolida de manera anticipada con la finalidad de que un trabajador tenga al momento de su retiro, un ingreso fijo que le permita continuar satisfaciendo mínimamente sus necesidades vitales y prioritarias. El retiro puede darse por una situación de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; o por el fallecimiento del trabajador a su viuda/o e hijos que acrediten este derecho. Los elementos que conforman la estructura de un sistema de pensiones o plan de pensiones en general son los siguientes:

I. El periodo mínimo de contribución (investidura) que sería el periodo específico de servicio requerido en un empleo, es decir las sema

nas cotizadas (años laborados), antes de adquirir los derechos establecidos en el plan.

II. Ingresos pensionables, que son la base para el cálculo de los beneficios (pensión).

III. Elegibilidad como edad, tiempo de servicio o periodos mínimos de contribución o una combinación de éstos.

IV. Edad de retiro en condiciones normales y de retiro prematuro.

V. Beneficios: Debe precisarse el tipo y monto de los beneficios que ofrece, e incluir la invalidez, muerte antes del retiro y muerte durante el retiro.

VI. Portabilidad: Establece la situación que guardarán las aportaciones realizadas o beneficios alcanzados, cuando el trabajador pierda su empleo o se incorpore a otro plan de pensiones.

VII. Disponibilidad de los recursos: Se refiere a la posibilidad de acceder por parte del trabajador a estos recursos antes del retiro.

VIII. Administración: Debe señalarse quién administra los recursos y cuáles son sus funciones, clasificándose así en planes públicos y privados.

IX. Inversiones: Se refiere a los criterios que regirán la inversión de los fondos y quién se encargará de invertirlos, pudiendo ser el administrador o delegar dicha función a su intermediario privado.

X. Regulación: Aspecto decisivo del plan, consiste en clasificar las funciones y objetivos de los diversos involucrados o participantes en el plan, así como los criterios que regirán el uso y manejo de los recursos.

2. EL SISTEMA DE PENSIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La primera Ley del Seguro Social inició su vigencia en enero de 1943, y en ella se estipulaba que las pensiones anuales de invalidez y vejez se compondrían de una cuantía básica y de aumentos computados, de acuerdo con el número de semanas cubiertas por el asegurado con posterioridad a las primeras 200 semanas de cotización. Esto significa que aún cuando el trabajador hubiera recibido un salario básico o cotizado el mínimo de semanas, la ley le otorgaba una pensión cuya cuantía le era más favorable, la cual con el tiempo se ha modificado paulatinamente al ritmo del crecimiento económico.

La Ley del Seguro Social, desde su creación hasta 1992, en lo que se refiere a la invalidez, vejez o cesantía y muerte no tuvo cambios en el sistema de pensiones; sólo fue modificada en lo que respecta a los beneficios

del monto de la pensión y al tipo de trabajador. A continuación se especifican esas reformas:

a) En los años de 1949, 1956, 1959 y 1970 se modificaron las cuantías básicas anuales y las cuantías mínimas mensuales de las pensiones y se adicionaron a las pensiones las asignaciones para los hijos y la ayuda asistencial —en caso de requerirlo el pensionado— y el cuidado permanente de otra persona.
b) En 1973, los aumentos a las pensiones se comenzaron a revisar cada cinco años y se incrementó la pensión con las asignaciones familiares para la esposa, los ascendientes y la ayuda asistencial para el pensionado.
c) En 1974, 1976 y 1982 se establecieron incrementos en las cuantías básicas anuales y las mínimas mensuales y, finalmente, se realizaron revisiones cada año, de acuerdo a los parámetros del Consejo Técnico del Instituto.
d) En 1989 se reformó la Ley del Seguro Social para indexar el monto de las pensiones al salario mínimo general que rige en el Distrito Federal (DF). En primer lugar la cuantía mínima de las pensiones de invalidez, vejez y cesantía se fija en un 75 por ciento del salario mínimo; en segundo término todas las pensiones se incrementarían en el mismo aumento porcentual que corresponde al salario mínimo general del DF, cuantas veces sea modificado éste. Las pensiones derivadas tendrán una cuantíía global del 90 por ciento de la pensión de invalidez, vejez o cesantía que hubiere disfrutado el pensionado o la que le hubiera correspondido en caso de invalidez.
e) En 1990, para mejorar las pensiones mínimas, el porcentaje se elevó al 80 por ciento del salario mínimo y en julio de 1992, el Artículo 168 de la Ley del Seguro Social fijó el monto de las pensiones en 90 por ciento del salario mínimo general vigente en el DF, mismo que por razones actuariales se estableció en dos etapas, completando el aumento hasta 1993.
f) En 1992 se fueron creando las condiciones para el cambio en el sistema de pensiones y entró en vigor el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), del cual se derivaron las administradoras de fondos para el retiro (Afores) para los asegurados del IMSS.

Para justificar estas reformas en el sistema de pensiones el gobierno argumentó:

1. Que cuando se diseñó el sistema IVCM no se consideró el incremento en la esperanza de vida de los mexicanos y el descenso en las tasas de natalidad, de manera que en las últimas dos décadas aumentó el número de pensionados y los años en que debían recibir pensión y disminuyó la población activa; en consecuencia hubo una presión muy grande al sistema de reparto, ya que el peso del sistema se hacía recaer cada vez en menos personas por lo que para sostenerlo, debían aumentar las cuotas a niveles desproporcionados con su capacidad económica.
2. Tampoco se previnieron las agudas épocas de inflación en el país, que ocasionaron fuertes rezagos en los ingresos reales de los pensionados y, por consiguiente, un aumento importante en las pensiones; pero sin actualizar las cuotas, ya que hacerlo representaría castigar fuertemente los ingresos de los trabajadores activos.
3. Los remanentes que al principio del sistema fueron considerables por existir escasos pensionados, nunca se fondearon, por lo que se destinaron a construir el patrimonio inmobiliario del IMSS, en lugar de utilizarse para crear una reserva técnica que permitiese enfrentar obligaciones futuras.
4. Además el sistema presentaba algunas inequidades en sus beneficios; por ejemplo aún cuando el trabajador hubiese cotizado toda su vida laboral, si por alguna razón dejaba de hacerlo antes de los 60 o 65 años de edad, no tenía derecho a pensión. No existía una total vinculación entre lo que se aportaba y lo que se recibía como pensión, por lo que el sistema no generaba incentivos para aportar más, y tampoco se podían hacer aportaciones voluntarias para poder disponer de una pensión mayor.

Con estos argumentos, a partir del 1 de julio de 1997, se cambió el antiguo sistema de pensiones por un modelo provisional, de capitalización individual con contribuciones definidas y manejo privado. En este modelo el IMSS sigue ofreciendo prestaciones médicas y sociales a los pensionados, pero la administración de los fondos de los pensionados se privatiza.

De acuerdo al Cuaderno de Divulgación Científica Núm. 33 (SNTSS, 2003), el IVCM se transforma en dos ramas de seguro cada una con las siguientes características:

2.1. RAMA DE SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

1. Las personas que ya están jubiladas al 1 de julio de 1997, siguen recibiendo su pensión conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social de 1973, asimismo, a quienes estén por retirarse también les aplica la ley de 1973, y tienen derecho a retirar lo que tenían acumulado en el SAR.
2. Los asegurados que se encuentren a media carrera laboral, podrán elegir entre el anterior o el nuevo sistema de pensiones, quedando obligando el Instituto según el Artículo Cuarto Transitorio, a calcular estimativamente el momento de la pensión para cada uno de los regímenes. De optarse por el esquema anterior, el IMSS cubrirá la pensión con recursos económicos de financiamiento tripartita, que al efecto

ÁREA	ANTIGUO SISTEMA IVCM	QUÉ SE REALIZÓ ENTRE LOS DOS
Tipo y Estructura	Modelo de reparto o de fondo común con esquema de pensiones colectivas de beneficio definido y con administración pública centralizada.	Antes de la reforma de 1995, el patrón aportaba el 25 por ciento, el trabajador 25 por ciento y el gobierno el 5 por ciento del salario del trabajador y se distribuía: 3 por ciento invalidez y vida, 3 por ciento para vejez y cesantía en edad avanzada, 1.5 por ciento servicios médicos para jubilados, 0.6 por ciento para gastos de administración y 0.4 por ciento para asistencia social.
a) Responsabilidad, Institucional, Vejez y Cesantía, Edad avanzada(RVC)	IMSS	-----

le proporcione el gobierno federal y le serán entregados los recursos acumulados en el SAR.

3. Los trabajadores que comenzaron a cotizar después del 1 de julio de 1997, estarán obligatoriamente bajo el nuevo régimen de pensiones.

2. 2.- RAMA DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Sistema provisional de capitalización individualizada, donde se privatizan únicamente los recursos financieros captados para esta rama del seguro.

En el siguiente cuadro se pueden apreciar los principales cambios entre un sistema y otro.

De acuerdo a cifras proporcionadas por el Cuaderno de Divulgación Científica Núm. 33 (SNTSS, 2003), la ruta crítica ha sido la siguiente:

NUEVO SISTEMA (RETIRO O CESANTIA EN EDAD AVANZADA MÁS INVALIDEZ Y VIDA)	OBSERVACIONES
Modelo provisional de capitalización individual con contribuciones definidas y administración privada.	Afecta al trabajador porque: 1. A las empresas administradoras del dinero del trabajador (aseguradoras) no se les fija un porcentaje máximo para gastos de administración, tampoco se les fijó un porcentaje de comisión, por lo que cobran lo que quieren, de tal suerte que el trabajador recibe en la práctica tan sólo lo que ahorró en el SAR (de 1992 a 1997); es decir sólo recibe la cuarta o quinta parte de su ahorro. 2. En la práctica las aseguradoras no tienen una oficina para dirimir dudas o quejas de los trabajadores sobre sus ingresos, aún cuando por ley están obligados a ello. 3. Las autoridades dan por hecho que las aseguradoras están trabajando conforme a derecho. 4. Existe ignorancia del trabajador en cuanto a las Afores y no cuentan con ningún poder ni conocimiento para defenderse, por eso entre otras aseguradoras, la Providencial ahora es más fuerte económicamente con las Afore y ningún trabajador puede contra ellas.
Aportación a la Afore, beneficios pagados por la Afore en el nuevo sistema o IMSS en el viejo sistema de reparto (sólo trabajadores en transición).	Se perjudicó al trabajador porque la Ley de los Sistemas Para el Retiro está hecha para que no la entienda el trabajador, es compleja, obscura y ambigua y no considera un medio de defensa simplificado para el trabajador, quien en su mayoría carece de conocimientos legales y de dinero para pagar un abogado ante la serie de arbitrariedades que ya están cometiendo las empresas aseguradoras encargadas de las Afores., El gobierno, al transferir esta responsabilidad, ha dado por hecho que todo camina bien pero no es así, a la larga las aseguradoras van a decir que gastaron todo en administración y comisiones, y el gobierno tendrá que pagar las pensiones mínimas que se comprometióó a dar, entonces el nuevo sistema no va operar y podría llegarse el caso de que no haya dinero para cubrir las pensiones, por eso es urgente simplificar la ley, establecer medios sencillos de defensa del trabajador en esta materia, fijarle a las Afores y a las Siefores topes en los gastos de administración y comisiones, así como vigilar las utilidades de esos fondos para buscar otra solución al sistema de pensiones.

ÁREA	ANTIGUO SISTEMA IVCM	QUÉ SE REALIZÓ ENTRE LOS DOS
b) Requerimientos de elegibilidad:	- - - - -	En el nuevo sistema todos los trabajadores tendrán el derecho de abrir una cuenta individual en la Afore que elijan, la cual será identificada con un número único y se integrará con las aportaciones bimestrales: 1.- El 4.5 por ciento del salario de cada trabajador correspondiente al seguro de cesantía en edad avanzada y vejez, que aportarán de manera tripartita el patrón, el trabajador y el gobierno. 2.- El patrón seguirá aportando el 2 por ciento del salario para el seguro de retiro y el 5 por ciento para el fondo de vivienda, que corresponden al SAR actual. 3.- El gobierno aportará una cuota social adicional equivalente al 5.5 por ciento del salario mínimo general para el DF (lo que significa aproximadamente un peso diario por cada día trabajado). 4.- También se acumularán en la cuenta individual las aportaciones voluntarias que cada trabajador desee realizar y los intereses que generen sus ahorros. Quedando la cuenta individual de la siguiente manera: *Cesantía en edad avanzada y vejez =4.5 por ciento, *Retiro=2 por ciento, *Vivienda=5 por ciento, *Cuota Social Adicional del Gobierno $1.00 por día trabajado, *Aportaciones voluntarias, *Rendimientos que produzcan los ahorros del trabajador ($). La suma de todo será la cuenta individual de ahorro para el retiro. Pero ojo, porque a la hora de pagar, la AFORE sólo da la cuarta o quinta parte de ese total.
Vejez	500 Semanas (19 años) y 65 años de edad.	- - - - -
Cesantía	500 Semanas (19 años) y 60 años de edad.	Aumentóó la cantidad de años laborales a seis.
Seguro De Invalidez	150 Semanas, Invalidez para ganar el 50 por ciento del salario	Aumentaron las semanas laborales
Seguro De Vida	150 semanas	Aumentaron las semanas laborales
c) BENEFICIOS	- - - - -	- - - - - -

NUEVO SISTEMA (RETIRO O CESANTIA EN EDAD AVANZADA MÁS INVALIDEZ Y VIDA)	OBSERVACIONES
-----	------
1250 Semanas (25 años) y 65 años de edad.	Se perjudicó al trabajador, porque ahora se le exige más del 100 por ciento de tiempo laborado para tener derecho a una pensión y además se aumentó la edad para poder jubilarse.
1250 Semanas (25 años) y 60 años de edad.	Se perjudicó al trabajador, porque ahora se le exige más del 100 por ciento de tiempo laborado para tener derecho a una pensión.
250 Semanas.	Se perjudicó al trabajador, porque ahora se le exige más del 100 por ciento de tiempo laborado para tener derecho a una pensión.
250 semanas	Se perjudicó al trabajador, porque ahora se le exige más del 50 por ciento de tiempo laborado para tener derecho al seguro de invalidez.
-----	-----

ÁREA	ANTIGUO SISTEMA IVCM	QUÉ SE REALIZÓ ENTRE LOS DOS
Vejez: Monto de pensión	Los beneficios obtenidos en el sistema de reparto (%) del salario promedio de los últimos cinco años en términos nominales, más una fracción para cada año por arriba de los 10, con un máximo del salario medio. Artículo 167 de la vieja Ley de Seguridad Social. Aportaciones acumuladas al INFONAVIT. Saldos de la subcuenta de retiro entre mayo de 1992 y 1996	.-----
Vejez: retiros	-----	-----
Seguro de Invalidez (monto de la pensión)	Un porcentaje del salario promedio de los úúltimos cinco años, más una fracción para cada año por arriba de 10, con un máximo del salario promedio arriba mencionado.	-----
Seguro de Vida (monto de la pensión)	Viuda: 90 por ciento de la pensión de invalidez. Dependientes: 20 por ciento de la pensión de invalidez, o 30 por ciento si ambos padres fallecen.	-----
Pensión Mínima Garantizada	Equivalente a un salario mínimo de la ciudad de México, indexado al salario mínimo.	El gobierno federal se comprometió a garantizar al trabajador una pensión mínima.

Nota: a las Afores y Siefores se les debe fijar un porcentaje específico para gastos de administración y de comisiones, y se les debe obligar a que en todo momento desglosen cada uno de los conceptos de descuento que hacen a los trabajadores. En el caso de los bancos, deben presentar garantías suficientes para asegurar el pago real, justo y equitativo de los ahorros del trabajador y los intereses que generen; así como vigilar que los patrones y el gobierno otorguen aportaciones con valor actualizado al momento de la jubilación o pensión, de acuerdo al momento económico del país.

NUEVO SISTEMA (RETIRO O CESANTIA EN EDAD AVANZADA MÁS INVALIDEZ Y VIDA)	OBSERVACIONES
I. Nuevos trabajadores: Saldos acumulados en cuentas individuales (Afores+ INFONAVIT) desde el 1 de julio de 1997). II. Trabajadores de la transición: Al retiro escogen el máximo entre: 1) Beneficios actuales o 2) Saldos acumulados en cuentas individuales. (Afores+INFONAVIT desde el 1 de julio de 1997+ saldos de la subcuenta de retiro entre mayo de 1992 y 1996 (de estar todavía en el Banco de México).	Se perjudicó al trabajador porque no existen mecanismos simples para dirimir dudas o inconformidades con las aseguradoras, nadie ilustra al trabajador acerca de las Afores y esa ignorancia la aprovechan muy bien las empresas que las manejan, pues cobran lo que quieren por gastos de administración. Lo mismo sucede con las comisiones y nadie sabe cómo y en qué invierten los fondos de los trabajadores; y además tan sólo del dinero de los trabajadores del SAR de 1992 a 1997 entregan lo que quieren, sin explicar ni escuchar nada. Además, en lo referente a gastos de administración se dio marcha atrás, porque el IMSS en el sistema de pensiones anterior tenía fijado un porcentaje para gastos de administración, con el fin de asegurar el pago de las pensiones, con ello el IMSS no podía exceder esos porcentajes.
Retiros graduales de una cuenta individual en una Afore o anualidad comprada a una compañía de seguros.	Si el gobierno no simplifica la Ley para el control de las aseguradoras y crea los mecanismos para que el trabajador sea escuchado y orientado en cuanto a las Afores y pensiones, puede llegar el momento en que las aseguradoras no paguen nada a los trabajadores y el gobierno tendrá que pagar las pensiones mínimas que ha garantizado y en caso de no haber dinero en las arcas del gobierno, los trabajadores no recibirán ninguna pensión y las aseguradoras seguirán saqueando sus fondos.
35 por ciento del salario promedio (en términos reales) por las últimas 500 semanas de contribución.	Esta disposición perjudicó al trabajador, porque la reforma significa que se le disminuyó la cantidad que debe recibir por este seguro.
Igual que antes.	- - - - -
Equivalente a un salario mínimo de la ciudad de México en 1997, indexado al índice Nacional de Precios al Consumidor.	- - - - -

3. ¿QUÉ SON LAS AFORES Y SIEFORES?

Las Afores son instituciones especializadas que se crearon para administrar exclusivamente las cuentas individuales de ahorro para el retiro de cada trabajador. Las Afores recibirán las aportaciones del patrón, gobierno y tra bajadores, para invertirlas cuidadosamente, a fin de que no pierdan valor y se vean incrementadas con el tiempo.

Las Afores no manejarán las aportaciones de vivienda (cinco por ciento). Éstas seguirán siendo administradas por el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), pero los montos que correspondan a esta aportación se incluirán en el estado de cuenta, más los intereses que el INFONAVIT pague a los trabajadores por este ahorro. De esta manera, cada trabajador conocerá el total de sus ahorros. En caso de que el trabajador no utilice estos recursos para adquirir una vivienda, lo acumulado por esta aportación se sumará a su pensión.

El trabajador recibirá los recursos de su cuenta individual de ahorro para el retiro en el momento en que cumpla con los requisitos de edad (60 años para retiro y 65 para vejez) y haya cubierto 1,250 semanas de cotización, teniendo la opción de escoger en qué forma desea recibir el beneficio de sus ahorros. Esto será posible por medio de una renta vitalicia, que contratará con una empresa aseguradora, o bien recibiendo sus ahorros a través de retiros programados que realice a través de su misma Afore.

Las Afores recibirán los recursos de las cuentas individuales de cada trabajador para canalizarlos a la Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (Siefore).

Las Siefores se dedicarán exclusivamente a acumular los ahorros de cada trabajador, para que junto con los otros trabajadores se inviertan de manera segura, buscando que queden protegidos en su valor adquisitivo.

Se reitera que a las Afores y a las Siefores se les debe fijar un porcentaje límite para gastos de administración y en sus comisiones; establecer un periodo de vigencia; mantener permanente la vigilancia e inspección del gobierno en la rentabilidad de las inversiones de los fondos de los trabajadores; establecer las tasas de interés que deben de pagar a los trabajadores por esas inversiones; obligar a las aseguradoras para que desglosen todos los descuentos que hagan a las cuentas de los trabajadores, pues actualmente no brindan ninguna explicación ni escuchan al trabajador; lo que hace temer que tampoco garantizarán el pago de su dinero a los trabajadores.

Es conveniente recalcar que con esta reforma disminuyó en uno por ciento el IVCM, bajó la participación del gobierno y de los patrones, sin considerar algún aumento por parte de estos dos últimos actores; es mentira que con esta reforma se asegura la seguridad social del trabajador.

Por ello, se concluye que este sistema de pensiones es un engaño encaminado a que las ganadoras sean las Afores, mientras que los trabajadores reciban lo mínimo de pensión de su propio dinero, y ese poco lo reciban muy, muy devaluado, en caso de que se les entregue.

4. OBJETIVO DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Con el sistema de pensiones se pretende que todos los trabajadores tengan derecho a los beneficios del seguro social, contando con las siguientes garantías específicas. En México el gobierno señala que los objetivos específicos del nuevo sistema de pensiones serán:

1) Garantizar una pensión digna a través de un sistema más justo, equitativo y viable financieramente.
2) Respetar los derechos adquiridos por los trabajadores en el sistema de pensiones anterior, es decir, el trabajador actual podrá elegir entre la pensión otorgada por el sistema anterior o el nuevo.
3) Motivar la participación activa del trabajador, asegurando la plena propiedad y control sobre sus ahorros para el retiro y permitiendo la libre elección de dónde y en qué se invirtieron.
4) Contar con una mayor aportación del gobierno, al garantizar una pensión mínima que aumenta conforme se incrementan los precios y aportando además una cuota social diaria a cada cuenta individual.
5) Promover la administración transparente de los recursos de los trabajadores, canalizándolos al desarrollo nacional, a través del impulso de inversiones en vivienda e infraestructura, que a su vez generen empleos para los mexicanos.

5. HIPÓTESIS DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Existen seis aspectos básicos para el funcionamiento del nuevo sistema de pensiones:

1) ***Cuenta individual:*** Cada trabajador tendrá una cuenta individual de ahorro para el retiro, en la que se depositarán sus aportaciones, las

de su patrón y las del gobierno, además de aquéllas que de manera voluntaria realice.

2) ***Afore:*** El trabajador tendrá plena libertad para elegir a la administradora de fondo para el retiro (Afore) que será responsable de su cuenta individual de ahorro para el retiro.
3) ***Siefore:*** Los recursos de los trabajadores se canalizarán al fomento de la actividad productiva generadora de empleos, a través de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (Siefores).
   La inversión de dichos recursos generará una ganancia para el trabajador y sólo podrá orientarse a actividades que no pongan en riesgo su patrimonio.
4) ***Estado de cuenta:*** El trabajador tendrá acceso permanente a la información, si así lo desea, sobre el estado de su cuenta individual de ahorro para el retiro. Las Afores además, enviarán por lo menos una vez al año el estado de cuenta al domicilio que el propio trabajador señale.
5) ***Adquisición de la pensión:*** Al momento de su retiro, el trabajador podrá disponer de sus ahorros para adquirir una pensión; el trabajador podrá optar por elegir entre un retiro programado otorgado por una Afore o por una renta vitalicia a travéés de una aseguradora. Es importante señalar que si el trabajador no cumple con los requisitos para obtener una pensión no perderá sus ahorros y podrá retirarlos en una sola exhibición.
6) ***CONSAR:*** A través de la CONSAR, el Gobierno vigilará el buen desempeño del nuevo sistema de pensiones y el adecuado comportamiento de las Afores y Siefores, ejecutando una estricta supervisión y aplicando sanciones cuando sea necesario.

6. CONCLUSIONES

- El fenómeno globalizador, que busca incrementar las ganancias de las grandes empresas multinacionales a costa de los trabajadores, ha impulsado el cambio en los regímenes de pensiones a nivel internacional y nacional; por lo tanto, las reformas y adecuaciones de la ley del Seguro Social no son admisibles, ya que esos cambios van orientados a que el sistema de pensiones asegure el incremento de la riqueza patronal a partir de la desprotección y pobreza de los trabajadores.
- Los factores demográficos han ocasionado grandes problemas, porque se ha incrementado la esperanza de vida de los trabajadores y tra-

bajadoras, lo que aumentó la edad y el tiempo del otorgamiento de pensiones. Este problema se debe a la falta de planeación del gobier no, que no consideró un envejecimiento tan rápido de la población, y la erogación correspondiente de considerables montos económicos por pensiones.

- Asimismo, la incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo, junto con las propias campañas gubernamentales de control poblacional, repercutieron en la disminución de las tasas de natalidad, que en 1950 eran de 6.45 por ciento y disminuyeron hasta el 2.49 por ciento en el año 2000. Esta tasa implica un menor número de contribuyentes para cada pensionado.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación Internacional de Seguridad Social (2002). *Envejecimiento y seguridad social,* Ponencia presentada en la Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, Madrid.

Bonilla y Conte-Grand (2002). *Modus Operandi para las reformas del sistema de pensiones,* Educal.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social (1994). *Evolución Actual de los Regímenes de Pensiones,* México.

Gutiérrez, Angelina (2002). *México dentro de las reformas a los sistemas de salud y de seguridad social en América Latina,* Siglo XXI, México.

IMSS (2001). *Informe al H. Congreso de la Unión sobre los seguros y coberturas que administra el IMSS,* México.

Ruiz, M. Ángel *(*2002). *Las AFORES,* Porrúa, Tercera Edición, México.

Sánchez, B. Armando *(*2002). *Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social, régimen obligatorio,* Gasca, Segunda Edición, México.

SNTSS (2003). Cuaderno de Divulgación Científica Núm. 33, UICAS, México.

Solís, F. y A. Villagómez (1999). *La seguridad social en México,* Fondo de Cultura Económica y Centro de Investigación y Docencia Económica, México.

Solís, F. (2001). *Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente,* Revista de Seguridad Social Núm. 233, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Nov-Dic,

STyPS (2002). *Envejecimiento demográfico y empleo,* México.

Margarita Hernández Ruiz
SNTE

CONDICIONES, RIESGO LABORAL Y ENFERMEDADES EN EL TRABAJO DOCENTE. NIVEL SECUNDARIA

PRESENTACIÓN

Un grupo integrado por 24 mujeres sindicalistas de diferentes organizaciones, elaboramos una agenda de carácter laboral, sindical y de género, que fue uno de los productos finales del trabajo realizado en el Diplomado: "Para el Acceso de las Trabajadoras al Poder Legislativo". En el documento, el compromiso manifiesto partía de la problemática que atañe a las mujeres trabajadoras y sindicalistas en los ámbitos laboral y sindical y en los temas de seguridad social y equidad de género. Con la agenda se pretendía buscar la promoción y aplicación de leyes, así como el impulso de políticas públicas que respondieran a los problemas y necesidades más urgentes de la mayoría de nuestra población.

En el documento se afirmaba que: "…la situación actual impone nuevos retos y obliga a redefinir necesidades; una agenda actualizada producto de la inclusión, de la reflexión, prioridades y alternativas de todas y cada una de las mujeres…"; y se proponía: "…reunir las demandas más sentidas de las mujeres trabajadoras en México"[1].

Este trabajo pretende ahondar en una de esas demandas: las enfermedades en el sector educativo no reconocidas como riesgo o enfermedad profesional.

[1] La agenda referida constituye el Anexo 1, de esta publicación.

INTRODUCCIÓN

El ámbito educativo ha sido uno de los espacios en los que la mujer ha desarrollado predominantemente su actividad productiva; su incorporación a este medio laboral se ha considerado como lógica, dadas sus características de servicio y asistencia; sin embargo, han sido poco estudiados los efectos de estas tareas, que implican gran exigencia y precisión en su desarrollo, así como mucha atención hacia quienes va dirigida la labor.

Diversas investigaciones realizadas en países europeos indican que un 60 por ciento de enfermedades están relacionadas con el estrés laboral. Asimismo se ha encontrado que afecciones de este tipo se producen especialmente en organizaciones de servicios y afectan a profesionales que tie nen un trato continuo con personas, clientes, usuarios o, como en el caso de las instituciones educativas, alumnos. Si bien, no se trata de una rela ción de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y psicológicas.

El estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora. En la medida que este síndrome se hace crónico, afecta al estado de salud general del individuo.

Se plantea que el trabajo en instituciones educativas conlleva factores de riesgo laboral que no se llegarán a comprender si únicamente se interpreta riesgo como peligro físico contra la salud; en lugar de considerar a ésta como la ausencia de bienestar físico, psíquico o social.

Se pretende ahondar sobre la feminización del trabajo docente, bosquejar las condiciones laborales en el nivel secundaria, abordar los aspectos psicológicos de la actividad laboral y, en particular, incursionar acerca de los factores de riesgo en actividad esta.

Este tema es importante no sólo porque la salud es un bien inapreciable, sino por los efectos que su actividad profesional puede generar hacia las mujeres, los cuales generalmente se desconocen y que están vinculados a razones biológicas como: embarazo, lactancia y a problemas poco abordados, como el hostigamiento sexual y el acoso laboral (mobbing) que pueden generar en las trabajadoras diversas enfermedades vinculadas con el estrés: afectaciones gastrointestinales, tensión arterial, dolores musculares, ansiedad, depresión, falta de ovulación, trastornos en la menstruación, esterilidad y aborto, entre otros. Diversos estudios han identificado al estrés como un síndrome propio de los trabajadores de la educación y de la salud,

debido a que esas profesiones implican gran atención hacia los educandos, aspecto que se encuentra ausente de las leyes laborales mexicanas.

1. PREDOMINIO DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA DOCENCIA

Gran número de mujeres se ha integrado a la actividad productiva en las últimas décadas, sin embargo, su incorporación no se ha llevado a cabo en todas las ramas de la producción, sino más bien, de manera relevante se han ubicado en el sector de servicios. La segregación ocupacional por razón del género resulta desventajosa para las mujeres, ya que se encuentran empleadas en una gama de actividades más restringida que la de los hombres, siendo éstas las típicas ocupaciones femeninas ubicadas en el sector de servicios, a diferencia de las tradicionalmente masculinas en el sector manufacturero. Así lo reseña la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO):

"Históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un servicio social. Lo que ha significado de manera implícita un sentido de sacrificio y renuncia. Así es natural trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer grandes distancias hacia la escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc., que era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquélla que decidía optar por la docencia. Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, han sido y son asumidos como las inevitables "marcas" de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer" (OREALC-UNESCO, 2005).

Durante largo tiempo se ha considerado que para ejercer la docencia basta la vocación; que es una profesión que no demanda conocimientos demasiado complejos ni aprendizaje permanente; así como tampoco el uso de recursos tecnológicos; y que además, es un trabajo de "medio tiempo", lo cual explica en mucho la composición de género del profesorado, ya que muchas mujeres eligen esa profesión para contar con tiempo para atender a su familia.

En México predominan las mujeres en las actividades educativas, como lo demuestran los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI):

"La población ocupada que realiza actividades relacionadas con la educación asciende a 1'343,516 personas; de las cuales 811,201 son mujeres. En promedio, la edad de los trabajadores de la educación es de 38

años; siendo en las mujeres de 37 años y en hombres de 40".

"De cada 100 mujeres que se dedican a la docencia, 60 son casadas o unidas; en el caso de los hombres, 77 de cada 100 se encuentran en igual condición" (INEGI, 2003).

Sin embargo, conforme se eleva el nivel escalafonario del sistema, el número de mujeres disminuye progresivamente: es decir, a nivel secundaria las docentes representan a un tercio del total de profesores; cifra que disminuye notablemente a medida que se incrementa el nivel académico. Es decir, pese a que las mujeres constituyen la mayoría en carreras de pedagogía, se da una distribución profesional con una jerarquización no menos importante que en otros ámbitos de la vida social.

Aunque las mujeres integran mayoritariamente el sector educativo, son contados los casos en los que ocupan cargos de responsabilidad, ya sea de dirección o gestión en las escuelas y en las dependencias educativas. Lo anterior parece natural, ya que históricamente el trabajo de enseñar y la dinámica de la denominada "naturaleza femenina" fincaron modos particulares de vinculación entre el ámbito doméstico y el trabajo asalariado. Es en el Siglo XX cuando se generaliza en muchos países, incluido el nuestro, la incorporación de la mujer al trabajo escolar, pues se consideraba adecuado y decente para las manos femeninas.

Al tiempo que el trabajo docente se feminizó, se devaluó; perdió sus características de movilidad ascendente hacia posiciones de poder y disminu yeron los ingresos. Transformación íntimamente vinculada con las relaciones patriarcales y económicas que dan forma al conjunto de la sociedad.

Siguiendo a Góngora (2005), en el Siglo XIX, el modelo de educación do méstica llegó a convencer a la mujer de que los asuntos públicos no eran de su incumbencia. La conexión histórica entre la enseñanza en la escuela ele mental y los estereotipos que rodeaban la domesticidad y la definición del "lugar propio de la mujer", se extendieron al empleo docente como un trabajo productivo y reproductivo que las mujeres realizaban sin descuidar el hogar.

La división sexual del trabajo es inducida en el proceso de socialización y se perpetúa en los ámbitos político y económico. A la docencia se le vincula con la concepción que relaciona a la mujer con la maternidad, cuyas responsabilidades son el cuidado de los niños. El trabajo de enseñar adquirió un sentido de servicio y asistencia.

Estas son las premisas culturales que sitúan a la mujer como competente en el trabajo de enseñar: la vocación primaria de la mujer en la familia se extiende hacia la escuela.

El trabajo docente ha brindado a muchas mujeres la oportunidad de combinar el trabajo asalariado con las responsabilidades familiares y les ha posibilitado un mejor ingreso que desempeñándose en ocupaciones de carácter doméstico sin calificación o calificadas y de servicio; pero que requieren de jornadas más largas (enfermería; trabajo social). Para los hombres, en contraste, el trabajo docente les resulta menos atractivo, porque tienen muchas alternativas profesionales con mejores ingresos y estatus. Según INEGI (2003):

"La mayor parte de la población femenina que se dedica a la actividad docente lo hace en los niveles de educación básica. De cada 100 maestras, 44 se ubican en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, por 29 de cada 100 maestros".

"Conforme se avanza en el nivel educativo de enseñanza, la situación por sexo se invierte: en educación media superior y superior se tiene una mayor presencia masculina con 13.6 por ciento, contra 6.2 por ciento de la femenina".

El término "feminización de la docencia" tiene un sentido estadístico: considerando el alto porcentaje de mujeres en la profesión. Sin embargo, es imposible reducir este fenómeno al aspecto meramente cuantitativo, por lo que resulta importante analizar las condiciones y características en las que se desenvuelve la presencia femenina en la docencia.

En la siguiente tabla podemos observar que la mayor proporción (68 por ciento) de maestros, se ubica en el nivel de educación básica. En las escuelas primarias trabaja 36 por ciento del total de la planta docente, y en los planteles de educación preescolar y secundaria, 11 y 21 por ciento, respectivamente. El 80 por ciento del magisterio se concentra en las instituciones públicas.

Personal docente en educación básica, por género. Ciclo escolar 2002-2003

GÉNERO	EDUCACIÓN BÁSICA	PREESCOLAR	PRIMARIA	SECUNDARIA
Hombres	385,472	10,056	203, 668	171,748
Mujeres	660,321	153,226	353,610	153,485
Total	1,045,793	163,282	557,278	325,233

FUENTE: DGPPP-SEP, 2003.

En la distribución por género, es notoria la predominancia cuantitativa de las mujeres: 63 por ciento. Solamente en nivel de educación secundaria la proporción de hombres es mayor.

Asimismo, parece existir una relación entre el ingreso de grandes cantidades de mujeres en una ocupación y la lentitud de transformación de la tarea. Frecuentemente disminuye el pago y el empleo se considera de baja calificación.

Las profesiones que terminaron por definirse como femeninas se expandieron en una época en que las habilidades requeridas para ellas eran —o así se veían— comunes o de fácil aprendizaje y en que había una demanda particularmente elevada de trabajo, o una reserva especialmente amplia para las mujeres que buscaban trabajo.

Visto así, el trabajo docente se ha presentado con ciertas contradicciones que devalúan la profesión de enseñar. La enseñanza ha compartido la misma suerte que las mujeres: "baja estima social; importancia secundaria del sueldo; reconocimiento de la entrega y la abnegación, pero no de las aptitudes profesionales; subordinación más que autonomía; aprecio a las buenas costumbres, pero desconfianza de su juicio crítico; con todas las consecuencias directas sobre los procesos de formación, promoción e imagen social" (Samarrona, 2006).

Tradicionalmente se afirma que la actividad laboral de la mujer está orientada sólo a lograr un ingreso complementario al del proveedor prin cipal: el jefe de hogar; se supone que el hombre es responsable de mantener a la familia y que su ingreso permite su reproducción y la de su grupo familiar. Dado que el salario de la mujer se considera socialmente como complemento al del marido, el sueldo que se otorga a profesiones consideradas como femeninas se tasa más bajo que los de los hombres.

Contrariamente a quienes creen que el salario de la mujer no es básico para el mantenimiento familiar, existe el hecho de que un gran porcentaje declara que su salario es el único o fundamental para el sustento de la familia. Aquí valdría preguntarse ¿por qué se sigue hablando del trabajo educativo como de entrega, de amor, en mencionarlo como competencia profesional? Seguramente en el terreno de las creencias impuestas por el sistema patriarcal, se propicia una carencia de sentido en el plano laboral, de tal manera que tiene efectos en las relaciones de trabajo, en la remuneración, en el prestigio de la actividad educativa. Así resulta lógico que estemos hablando de tareas mal remuneradas y desprestigiadas.

La división sexual del trabajo implica una separación que sirve a intereses económicos, que "produce y ayuda a mantener una representación profesional que favorece una retribución desigual de salario y prestigio para las profesiones masculinas y femeninas" (Góngora, 2005).

Si bien la feminización de la docencia es una tendencia que predomina en los niveles de preescolar y primaria y disminuye, en el nivel secundaria, existe una segregación vertical en los niveles superiores, ya que el número de mujeres en puestos de decisión es relativamente bajo. Esta segregación vertical está asociada, entre otras razones, con los obstáculos que encuentran las mujeres para comprometerse en los cursos de actualización y continuar con su formación permanente; por el tiempo que dedican a sus responsabilidades familiares, que las más de las veces no son compartidas por sus parejas —en caso de existir—; y el hecho de que cada vez es más limitada la política social de apoyo a la mujer trabajadora; tal es el caso, por ejemplo, de la escasez de centros de cuidado infantil, cuya cobertura es insuficiente para la demanda real del servicio.

En un estudio elaborado por Wylie (2006) sobre tendencias en la feminización de la docencia en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre 1980 y 1995, se señala que "…en 1980 las mujeres constituían más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo en la educación primaria en la mayoría de esos países y al menos 40 por ciento de ellas en educación secundaria. Hacia 1995, la feminización del trabajo docente en educación primaria alcanzó 70 por ciento en la mitad de los países de la OCDE; mientras que en educación secundaria constituyó 50 por ciento. Se concluye que los altos niveles de feminización en la profesión docente no están asociados al aumento de la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo".

Aunque las docentes están presentes en número superior a los varones en el conjunto de la profesión, siguen ocupando un porcentaje significativamente menor en los puestos de decisión y de responsabilidad. Esto se repite al interior del sindicato donde representan una minoría dentro de los órganos de gobierno, desde los espacios en centros de tra bajo o escuelas, hasta los de mayor capacidad de toma de decisión como miembros del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), categorías ocupadas por varones, a pesar de que de manera formal está garantizada la igualdad de oportunidades para ocupar cargos de representación[2].

[2] Sólo una vez en la historia del SNTE una mujer ha sido Secretaria General, Elba Esther Gordillo, (periodos 1989-1992 y 1992- 1995); sin embargo, su estilo de conducción se basó en un esquema masculino, ya que fue calificado como autoritario, antidemocrático y vertical por los maestros disidentes al interior del SNTE.

El siguiente cuadro ubica la composición interna del SNTE por sexo:

Membresía del SNTE por género

SECCIONES	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
55	479 000	42.45	670 448	57.55	1 130 041

En las estructuras básicas del sindicato, como las asambleas de representantes, participan mayoritariamente mujeres; sin embargo, en la integración de los Comités Ejecutivos Delegacionales, donde existen siete carteras, las Secretarías Generales están ocupadas excepcionalmente por representantes del sexo femenino, aunque las otras carteras son presididas en un 40 por ciento por mujeres. En la siguiente instancia, los Comités Ejecutivos Seccionales, difícilmente se alcanza a cubrir un 30 por ciento de mujeres. Por ejemplo, en la Sección XI, donde se agrupan los Trabajadores de Apoyo y Asistencia a la Educación en el Distrito Federal (DF) y que representa a cerca de 62 mil trabajadores, se alcanza la cuota del 30 por ciento de mujeres; pues el Comité se integra por aproximadamente 70 Secretarías y de ellas más de 25 son presididas por mujeres. Mientras que a escala nacional, de 58 secciones sindicales, las secciones 8 de Chihuahua, 2 de Baja California, 9 del DF y 36 del Estado de México, son encabezadas por mujeres, pero en términos de porcentaje no alcanzan el 10 por ciento.

En el CEN del SNTE es relevante la presencia de dirigentes mujeres, especialmente porque la Presidencia es ocupada por la Profesora Elba Esther Gordillo, pero de los diferentes Colegiados, sólo cuatro incluyen a una maestra: los de Finanzas, Laboral, Cultura y Vinculación.

En los recientes estatutos (marzo de 2004) se maneja la Secretaría de Equidad y Género en cada una de las Secciones, y a nivel nacional, forma parte del Colegiado Nacional de Relaciones, Vinculación Social y Organizaciones Adherentes.

2. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL NIVEL DE SECUNDARIA

La educación secundaria constituye la educación básica que desde 1993 se institucionalizó con el Programa de Modernización Educativa. Se cursa en tres grados y abarca las modalidades de general, técnica y telesecundaria que atienden a educandos de 12 a 15 años de edad, los mayores de 16 años pueden estudiar secundaria abierta o en escuelas especiales para trabajadores.

El trabajo docente en el nivel secundaria, ha sido calificado en numerosas ocasiones como el que enfrenta las condiciones de trabajo más difíciles de todo el ciclo básico: muchos grupos, alto número de alumnos, precario apo yo institucional, tanto en lo material como en lo pedagógico, inestabilidad laboral que crece a medida que cambia el perfil profesional de los docentes; y un bajo salario, producto del acelerado proceso de desvalorización social de la profesión. A ello se agrega un aislamiento profesional más acentuado que en el resto de la educación básica y la ausencia de apoyos académicos.

2.1. DERECHOS LABORALES

Lo/as docentes tienen una serie de derechos básicos en el sistema público:

- Tiempos de descanso y vacaciones (por cada cinco días de labores, el docente debe disfrutar por lo menos de dos días de descanso con sueldo íntegro).
- Los permisos y licencias que establece el Reglamento.
- No ser separados del servicio, sólo por justa causa.
- Recibir premios, estímulos y recompensas.
- Percibir las indemnizaciones legales por riesgos profesionales.
- Renunciar al empleo o solicitar cambio de adscripción.
- Percibir su salario por períodos no mayores de 15 días, así como aguinaldo anual.
- Asistencia médica para el propio trabajador y sus familiares. Licencias por enfermedad.
- Ser ascendidos en los términos de la Comisión Mixta de Escalafón.
- Recibir capacitación por parte de la Secretaría de Educación Pública.
- Solicitar la reconsideración de las sanciones que le fueran impuestas.
- Ocupar el puesto que desempeñaba al reintegrase después de ausencia por incapacidad, accidente, enfermedad no profesional o licencia sin goce de sueldo.
- Obtener permisos para asistir a las asambleas y actos sindicales.
- En caso de incapacidad parcial permanente, ocupar un puesto que pueda desempeñar.
- Participar en las actividades sociales, deportivas y culturales.
- Las madres trabajadoras disfrutarán de una licencia de 90 días por maternidad y media hora diaria de lactancia durante 180 días.
- Sólo podrán hacerse descuentos por deudas al Estado, cuotas sindicales y cuotas a los institutos de seguridad social.

- En materia de seguridad social, se cuenta con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Ahí se mencionan riesgos profesionales, indemnizaciones por accidente o muerte del trabajador, incapacidad temporal o permanente y pensiones por jubilación. Tienen derecho a jubilación los trabajadores que cuenten por lo menos 60 años de edad y hayan cotizado un mínimo de 30 años los hombres y 28 las mujeres.
- La Ley del ISSSTE señala los servicios de medicina preventiva, con objeto de preservar la salud de los trabajadores y sus familiares en cuanto a la detección oportuna de enfermedades crónico-degenerativas, control de enfermedades prevenibles y transmisibles, educación para la salud, nutrición y salud mental.

Respecto a las formas de organización de los docentes, en el DF se ubican las secciones X y XI del Sindicato.[3] La agenda de acción sindical pretende la defensa de los derechos humanos e intereses de los trabajadores; el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, y el compromiso con la educación de calidad con equidad.

2.2. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN[4]

Aunque actualmente el nivel secundaria pertenece a la educación básica, la integración se dificulta por innumerables razones que tienen que ver con

[3] El SNTE, creado en 1943, es la mayor agrupación gremial de México. Incorpora a más de un millón de trabajadores de la educación, lo que representa casi la totalidad de los maestros, directivos y personal administrativo y de apoyo de las escuelas de educación básica y de las instituciones formadoras de docentes; así como al personal que labora en los servicios federalizados y estatales de la Secretaría de Educación Pública (SEP). En algunas entidades federativas existen otras asociaciones gremiales. Pueden ser miembros del sindicato los trabajadores del sector público que tienen contrato de base, permanente, interino o transitorio; así como los pensionados o jubilados que hayan prestado servicios a la educación y que contribuyan económicamente al sostenimiento de la agrupación. Para su sostenimiento, el SNTE deduce y utiliza a discreción 1 por ciento del salario de los trabajadores incorporados a él. El SNTE está dirigido por un Comité Nacional y por Comités Estatales. Para cada entidad federativa existen dos comités o secciones sindicales, uno para los trabajadores descentralizados de la federación y otro para los estatales. Asimismo, a nivel de centro escolar existen delegaciones sindicales, integradas con un mínimo de 30 afiliados. En las asambleas que realiza esta organización se discuten los temas laborales ordinarios y los que se considera necesario incluir en los pliegos petitorios anuales, que por lo general se presentan ante el Secretario de Educación dos meses antes del 15 de mayo de cada año, fecha en la que oficialmente se celebra el día del maestro.

[4] A nivel nacional las condiciones de contratación están basadas en el Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana y en Ley Federal del Trabajo (LFT); en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios; en el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP y; en el Reglamento Interior de Trabajo, que regula las relaciones laborales entre la SEP y el SNTE.

la especificidad de cada nivel. En la escuela primaria los maestros atienden un solo grupo durante todo el año escolar y, por lo tanto, imparten el conjunto de asignaturas del grado correspondiente. En cambio, en la escuela secundaria un maestro imparte ciertas asignaturas a diferentes grupos y grados, por lo que una característica en su tipo de contratación es el nombramiento por hora, situación que, aunada al hecho de que atienden a varios grupos de alumnos y a que muchos trabajan en varios planteles, hace compleja la situación laboral de las escuelas secundarias y dificulta el trabajo colegiado de los docentes.

En el trabajo cotidiano de la escuela no son evidentes las diferencias que existen entre los docentes en relación con su formación profesional de origen; disparidades que se expresan en dos aspectos vinculados a sus condiciones laborales: la contratación y la carrera magisterial.

Sobre la primera hay que mencionar que los egresados de la Escuela Normal Superior (ENS) cuentan automáticamente con plaza de base, mientras que los no normalistas empiezan a trabajar cubriendo los interinatos de quienes han dejado temporalmente sus plazas y que, por un acuerdo sindical, pueden permanecer en posesión legal de su plaza, aunque no la trabajen durante muchos años. La consecuencia más notoria de esta medida —en virtud del abandono de los normalistas del nivel secundario del que se habló anteriormente— es la existencia de una gran cantidad de interinatos para cubrir estas vacantes, que son ocupadas por los no normalistas. Otra característica de las condiciones de contratación de los maestros de secundaria es la fragmentación de sus horas de trabajo en múltiples plazas (innumerables claves y cheques de pago), que ocasiona que algunas sean de base y otras interinas, distribuidas a su vez en varias escuelas.

De ahí que muchos no normalistas se hayan quedado fuera de la carrera magisterial, y si atendemos a la alta proporción de maestros interinos trabajando en secundaria, podemos entender la magnitud del problema.

2.3. LOS EDUCADORES

A la fecha laboran en el nivel secundaria 268 mil personas, entre trabajadores de apoyo, docentes y directivos (SNTE, 2001). La magnitud de la plantilla, la pobreza de unificación de criterios de contratación, así como la diversidad de instituciones educativas de procedencia de los maestros, han propiciado el desdibujamiento de su perfil profesional. Este sector es hasta hoy uno de los más heterogéneos del sistema educativo.

El perfil profesional de los maestros de secundaria hace 30 años era el de un docente de educación primaria con estudios posteriores en la ENS, en alguna de las especializaciones que ahí se impartían. Con la ventaja de la seguridad de obtener una plaza de base al terminar los estudios que, aunada a la de maestro de primaria, garantizaba un ingreso económico sufi ciente; ser maestro de secundaria implicaba ganar casi el doble que uno de primaria; estar especializado en alguna disciplina y trabajar en un nivel educativo de mayor rango, ya que la secundaria se ubicaba como parte de la educación media. Muchos cambiaban su plaza de primaria por horas de secundaria, con la aspiración de tener tiempo completo en un nivel mejor pagado y más prestigioso.

No obstante, el normalista de carrera que predominó en la educación secundaria fue cediendo su lugar a un profesional distinto: al egresado de otras instituciones de educación superior (universidad, politécnico, entre otras). En la actualidad 80 por ciento de la planta docente en el DF está conformada por profesionales sin formación pedagógica previa.

Se puede decir que actualmente existen dos nociones del maestro de secundaria: la tradicional, que comprende a la gran mayoría y está representada por el profesor de una disciplina; y la noción más relacionada con el perfil de egreso propuesto en el Plan 1999 de la Licenciatura en Educación Secundaria, que lo presenta como educador de adolescentes que enseña contenidos disciplinarios.

2.4. ¿PERSPECTIVAS PROFESIONALES?

Las expectativas profesionales de los nuevos sujetos docentes varían dependiendo del tiempo transcurrido en el ámbito de la enseñanza; la mayoría de ellos ingresó a la docencia en secundaria con la idea de estar ahí temporalmente, pero muchos se quedaron por años. Con excepción de los de más reciente ingreso, aceptan que serán maestros de secundaria durante un largo tiempo, razón por la cual aspiran a la estabilidad laboral a través de la "basificación" de sus plazas por diversas vías, hay quienes reportan hasta 15 años de interinatos.

Las mujeres afirman que se han quedado en la escuela porque es un trabajo de poco tiempo que les permite atender a sus hijos por la tarde, cosa que no podrían hacer si ejercieran su actividad profesional en otro ámbito. Son muy pocas las que combinan la docencia con el ejercicio liberal de su profesión, y la mayoría busca aumentar sus horas en

secundaria con la esperanza de llegar a tener tiempo completo. Sin embargo persiste la identificación de su formación profesional inicial, lo que les permite mantener vínculos de identidad con lo universitario o politécnico, es decir, lo no normalista.

Por su parte, muchos de los maestros normalistas parecen vivir la docencia como una obligación. Su media de años de servicio en secundaria es de 15, pero en el sistema educativo es de 20 años. Es decir, hablamos de maestros con una larga trayectoria en la escuela pública de nivel básico; son los maestros que si bien, fueron formados con una fuerte tendencia didáctica, igualmente han vivido el desastre de la profesión docente de secundaria. Muestran algún cansancio y escepticismo sobre su labor, e incluso llegan a afirmar que permanecen en esos puestos porque no hay a dónde irse.

Los que trabajan en escuela primaria y secundaria suelen comparar las condiciones en ambos espacios, casi siempre en detrimento de la secundaria: más alumnos, más gente a la cual calificar, más exigencias administrativas y menos compensaciones afectivas con un desgaste mayor.

Sin embargo las maestras reconocen los problemas de aprendizaje de sus alumnos, lo que les impulsa a desarrollar iniciativas, proyectos y propuestas didácticas; sin embargo, la cultura institucional y el entorno social interfieren de manera decisiva en su trabajo, y les lleva a comprender que no es valorado socialmente, a pesar de la gran contribución que brindan.

2.5. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El salario de los maestros desde los años sesenta hasta principios de los setentas, era el doble de sus homólogos de primaria; pero a raíz de una política gubernamental tendiente a reducir la brecha salarial entre estos niveles laborales, todos quedaron en la misma situación de sueldos bajos.

Distribución de docentes (hombres y mujeres) por nivel educativo

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Superior	8 091	8 905	6 829
Preparatoria	5 902	6 909	4 615
Secundaria	5 744	6 041	5 404
Primaria	4 940	5 333	4 708
Preescolar	4 047	3 432	4 067
Educación especial	4 653	5 284	4 514
Actividades deportivas	5 861	4 622	7 999

FUENTE: INEGI, 2003.

Existe una alta proporción de interinatos, el fraccionamiento de horas de trabajo en varias escuelas, la búsqueda constante por aumentar horas como una estrategia para ganar más, con el consiguiente aumento de grupos y alumnos que atender.

También se hace evidente una mayor concentración y demanda en la secundaria técnica que en la secundaria diurna general, por lo que la relación maestro–alumno es mucho más alta en secundarias técnicas que en diurnas.

Distribución de alumnos de secundaria, por tipo de plantel

MODALIDAD	MATRÍCULA	PLANTELES	ALUMNOS POR PLANTEL
Generales	256,605	555	462
Técnicas	130,394	205	636
Trabajadores	9,865	95	104

La oferta que existe en servicios de secundaria diurna y técnica es de 511 en turno matutino y 321 en el vespertino, en el entendido de que es más demandante el servicio en el turno matutino, que es donde participan más las maestras.

MATUTINO	VESPERTINO	NOCTURNO
511	321	76

El número de alumnos con los que se trabaja en secundaria, aunado a las condiciones anteriormente descritas, contribuyó también a que este espacio perdiera atractivo para los maestros normalistas de carrera, pues a pesar de la disminución en el número de alumnos por grupo en la primaria, en la secundaria se mantiene un promedio de 40 alumnos, muy alto si consideramos que los maestros atienden varios grupos.

2.6. AMBIENTE FÍSICO

Actualmente, con el crecimiento de la matrícula en secundaria y la falta de construcción de nuevos planteles, los edificios escolares se redujeron quedando sin laboratorios equipados, sala de proyección, biblioteca, talleres con equipo y material suficiente y adecuado, gimnasio, etcétera. Y en el caso de las escasas construcciones recientes, fueron construidas en serie, por lo que están más limitadas que las antiguas.

Son pocas las escuelas que tienen sala de profesores; la condición de los sanitarios es regular, aunque muchas no cuentan con baño exclusivo para maestros; la mayoría de las aulas carecen de ventilación adecuada y, por lo mismo, la temperatura ambiente durante el verano resulta excesiva. Es reducido el espacio de tránsito del profesor en las salas de clase, tanto por la pequeña superficie de las aulas, como por la cantidad de alumnos que ahí interactúan. A lo anterior habría que agregar el grave abandono en el que por décadas han estado las 911 secundarias públicas del DF.

Factores como el ruido de alumnos de diversas edades, las condiciones emocionales y los problemas de conducta de los educandos, así como los grupos numerosos, afectan el ánimo y la salud de los y las maestras.

En conjunto, los profesores realizan su labor en condiciones materiales inadecuadas, con diversas carencias y contrastes así como con bajos sueldos y por si lo anterior fuera poco, a esto se aúna la pérdida del rango de catedrático, que era tributario de la exigencia de un nivel de escolaridad más alto para trabajar en secundaria.

2.7. ENTORNO SOCIAL

Las precarias condiciones sociales y económicas de las familias de los estudiantes, constituyen el principal obstáculo que enfrenta el desempeño profesional de los docentes. Algunos problemas comunes son el abandono y poco interés de los padres, la violencia intrafamiliar, el alcoholismo y drogadicción, la pobreza, agresiones y/o amenazas, la migración, asaltos y robos. Actualmente las secundarias son un lugar de tránsito de drogas, el 15 por ciento de estudiantes en la ciudad de México son consumidores eventuales o habituales. Siendo las situaciones del entorno social los que más dificultan la consecución de los objetivos pedagógicos y, a la vez, constituyen exigencias importantes para el trabajo docente.

La migración, a diferencia del medio rural, en la zona urbana todavía no alcanza un nivel alarmante. La violencia es un problema grave que repercute sobre el trabajo docente, situación que no sólo concierne al ámbito familiar, pues la integridad física de algunos profesores ha sido amenazada o afectada por actos de violencia al interior de los centros escolares. Incluso existen formas de violencia organizada dentro de ciertas secundarias. En general, las profesoras no perciben seguridad en el entorno de la escuela durante su jornada. De ahí que el ambiente familiar y las condiciones del entorno, configuren un marco contextual desfavorable,

el cual se manifiesta en indisciplina y violencia en la escuela. En síntesis, existen serios problemas de aprendizaje relacionados íntimamente con el entorno social y económico.

2.8. LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR

El personal docente está agrupado por materias académicas, actividades tecnológicas, apoyo educativo y a nivel directivo. Esta división obedece a las diferencias formativas que dividen las funciones: docencia, apoyo o administración. El punto en común de todas es la formación de los alumnos, y supuestamente están interrelacionadas para trabajar en equipo.

En la práctica estos grupos tienden a separarse: los maestros de materias académicas se agrupan por especialidad y, dentro de éstas, por su formación profesional, lo que genera procesos de división de acuerdo a la rama y especialidad. Esta separación se acentúa por las condiciones de contratación en este tipo educativo, donde un número importante de maestros reparte sus horas de trabajo en diferentes escuelas y, por tanto, tiene pocas posibilidades de comprometerse en un proyecto colectivo. Problemática que afecta más fuertemente a las mujeres, debido a que tienen que retirarse inmediatamente al concluir sus clases, para atender labores domésticas de diversa índole.

La diversidad de horarios es un factor decisivo que inhibe la discusión colectiva y ocasiona la concentración de la organización del trabajo escolar en manos del cuerpo directivo y de un pequeño grupo de maestros con tiempo completo en cada escuela.

Asimismo, la contratación por horas obliga a los maestros a cumplirlas todas frente al grupo, sin que se consideren tiempos para planeación, documentación, reuniones de trabajo o asesoría a los alumnos. Si bien existen las llamadas horas de servicio, no están formalmente reglamentadas, se otorgan de manera discrecional y funcionan tanto para adaptar los horarios de los maestros a las necesidades de la escuela, como para otorgar premios o castigos a los docentes. Así, existen maestros que cubren sus 42 horas frente al grupo y otros que tienen algunas horas liberadas como servicio, las cuales, dependiendo de las relaciones que mantengan con los directivos y del criterio de éstos, pueden dedicarlas a la planeación de su trabajo, o deben cubrirlas atendiendo a grupos cuyo maestro se ausente.

De acuerdo a estas condiciones, los docentes consideran que cumplir con su labor es atender a sus grupos, y que las reuniones, comisiones y

horas de servicio destinadas a cuidar a estudiantes de otros grupos son una carga extra. Se refugian en su salón de clase, por lo que cada profesor o profesora resuelve su trabajo de manera individual y con sus propios recursos y criterios.

Así, cuando se impulsan programas o acciones destinados a enfrentar los problemas educativos desde las áreas de orientación educativa o trabajo social; surgen limitaciones de parte de las autoridades, que impiden la ayuda o la intervención.

En síntesis, se puede afirmar que de los tres niveles que conforman la educación básica, en el de secundaria se presentan menos condiciones para trabajar como unidad educativa, lo que en cierta forma favorece la atomización del equipo docente.

Por otra parte el servicio educativo en el DF mantiene una estructura totalmente vertical y autoritaria, misma que ha evitado la participación de los docentes en la toma de decisiones, lo que podría favorecer un incremento en la calidad del servicio.

2.9. EL TRABAJO ESCOLAR

El trabajo docente implica atender los objetivos educativos de la población escolar, así como los problemas que conllevan: aprobación, reprobación, deserción escolar, planes y acciones para grupos con requerimientos educativos especiales, educación física y deporte.

En el nivel secundaria se atiende al 94 por ciento de la población en edad de estudiar, que constituye un total de 406,200 alumnos, de los cuales desertan aproximadamente el 17.1 por ciento y el 74.1 por ciento concluye satisfactoriamente.

Los docentes, aparte de sus horas de clases, tienen que cubrir con los requerimientos de la dirección y del sindicato al que pertenecen; en algunos casos estas actividades obstaculizan el trabajo dentro del aula, impidiendo el cumplimiento con los alumnos quienes no son tomados en cuenta por los maestros y por la institución, pues dejan de organizar eventos culturales, deportivos y/o conferencias con temas de interés para los y las adolescentes.

El trabajo colegiado propuesto en la secundaria, que pretende la participación del colectivo en proyectos escolares, supone la existencia de una unidad escolar que no existe: las profesoras carecen de apoyo y colaboración del grupo magisterial en situaciones difíciles; no cuentan con la

información necesaria y oportuna para organizar su trabajo; y tampoco existen facilidades para fomentar la comunicación entre colegas. Son ignoradas en las decisiones importantes de su escuela, por lo que les resulta difícil acordar y asumir tareas y responsabilidades; todo esto debido a la estructura organizativa de la secundaria.

La reprobación, el trabajo infantil y la disparidad de edades entre los alumnos, son aspectos frecuentes en las secundarias. El trabajo con el alumnado implica un grado de exigencia importante para el/la profesor/a, quienes se enfrentan a la movilidad y deserción estudiantil.

La organización del trabajo escolar —que considera clases de 50 minutos— implica para los docentes la realización de múltiples actividades en ese tiempo: pasar lista, controlar la disciplina, exponer el tema, dictar ejercicios y calificar de manera permanente todas las actividades de los alumnos para evitar que se desordenen, repitiendo esto en cada uno de los grupos que le corresponden. Muchos alumnos, grupos y actividades son la tónica del trabajo docente de este nivel; en tales condiciones, los maestros no pueden tener cercanía con los alumnos que atienden, y, a lo sumo, identifican a los extremos de cada grupo —los buenos y los malos.

2.10. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

En la secundaria el tiempo remunerado es por asignatura y por hora, lo que evita que los y las docentes se comprometan de tiempo completo con los adolescentes a quienes se imparten clases, lo que les aleja de la posibilidad en momentos de más importancia y dificultad, pues es la transición de niños y jóvenes hacia la adultez. Sin embargo parte del tra bajo docente se realiza fuera del horario laboral, por lo cual el total de horas trabajadas siempre es mayor, pues hay que preparar clases, material didáctico, actividades extra clase, asistir a cursos de actualización y perfeccionamiento fuera del horario laboral; así como planificación en equipo y desarrollar trabajo administrativo. En el caso de las áreas de trabajo social y orientación educativa, las gestiones y visitas domiciliarias se llevan a cabo en tiempo extraordinario. Esta condición se agrava con aquéllos profesores que tienen doble plaza, situación frecuente en el sistema educativo.

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado, señala que cuando se aumenten las ocho horas de la jornada máxima, el trabajo será considerado como extraordinario y se retribuirá con salario doble, sin embargo, esto no se aplica en el caso de los maestros.

Promedio de horas trabajadas a la semana del personal docente por nivel educativo, según sexo

NIVEL	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Superior	36	39	32
Preparatoria	33	35	29
Primaria	31	32	30
Preescolar	27	26	27
Especial	31	36	29

FUENTE: INEGI, 2003.

A la carga de trabajo docente, se le debe sumar la responsabilidad del trabajo doméstico, que adquiere una dimensión grave con una población laboral mayoritariamente femenina. Las mujeres docentes destinan muchas horas al trabajo doméstico que, sumado al docente y a las tareas adicionales, presenta sobrecargas laborales en las que el tiempo para el descanso se encuentra ausente, propiciando otro factor de riesgo para la salud de las maestras. El tiempo de trabajo remunerado para las profesoras es mayor a 40 horas por semana para muchas de ellas, actividad que sumada al cuidado de los hijos, realización de quehaceres domésticos, comida, surtimiento de la despensa, cuidado de enfermos y / o ancianos; junto con la preparación de clases, les consumen su tiempo, robando horas al sueño para poder cumplir con todas esas responsabilidades.

La SEP oferta actualización permanente a los y las maestras, en la que les solicita disposición para utilizar su tiempo libre. Si pensamos en las cargas de trabajo, acentuadas en el caso de las mujeres, y si a ello agregamos el que muchas maestras de secundaria no pueden acceder a la carrera magisterial (uno de los atractivos de dichos cursos es precisamente que dan puntos para este programa), se entenderá la falta de disponibilidad para tomarlos. Así los programas de formación permanente que garantizarían la posibilidad de reciclaje profesional, así como la respuesta a las necesidades de la enseñanza en secundaria, tendrán que adecuarse a las condiciones económicas, laborales y familiares del sector al que van dirigidos.

La secundaria ha tenido diversos cambios que no han sido suficientemente estudiados en el diseño de las políticas hacia ese nivel.

Carga laboral

PRIMARIA	SECUNDARIA
800 horas México	1,047 horas México
805 horas promedio OCDE	704 promedio OCDE

FUENTE: OCDE, 2005.

3. ASPECTOS PSICOLÓGICOS QUE AFECTAN LA ACTIVIDAD DOCENTE

Los cambios ocurridos en el mundo contemporáneo han impactado con fuerza los procesos de trabajo, caracterizados en la actualidad por su flexibilidad, complejidad, autonomía y variedad, lo que condiciona cambios en las exigencias laborales.

El trabajo como proceso social no es un elemento estático; ni desde el punto como proceso general, ni desde un trabajo específico en particular, condicionando las diferencias a las características específicas de la actividad.

La actividad laboral no se desarrolla en abstracto, sino se encuentra inserta en un marco de interrelaciones sociales y personales concretas, con incidencia en la cultura organizacional y donde el sujeto participa en la construcción de competencias laborales, que sirven de base al desarrollo exitoso de la actividad.

No se puede hablar del trabajo sin relacionarlo directamente al ser humano, ya que éste es el principal sujeto, actor y beneficiario de cualquier actividad. En la evolución histórica de la producción el ser humano siempre ha sido el elemento fundamental en el desarrollo de diferentes actividades productivas, a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y la automatización en los procesos productivos o de servicios.

Unida a la categoría actividad, resulta de vital importancia considerar la categoría sujeto. Esta categoría tiene múltiples acepciones y es enfocada desde los más disímiles puntos de vista: filosófico, gnoseológico y sociológico, como sujeto en el proceso de investigación y como sinónimo de personalidad o de individuo, hasta designársele como hombre. De esta forma, se ubica al hombre, sujeto masculino, como el centro del universo, dejando fuera del imaginario social a la mujer.

Las organizaciones se preocupan por dirigir los esfuerzos hacia su recurso humano, por una preocupación sobre la prevención de la salud y seguridad hacia las y los trabajadores, así como por la necesidad de generar y mantener altos niveles de motivación y productividad entre ellos.

Es un reto para las organizaciones sindicales, vigilar las cambiantes condiciones de trabajo, así como el diseño de programas de salud laboral que permitan identificar las necesidades reales y prioridades de cada centro de trabajo, los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, así como entender y reconocer la enfermedad distintiva de estos tiempos: el estrés ocupacional.

3.1. RECUENTO HISTÓRICO

En 1974, Freudemberg, psiquiatra que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York, observó que al año de laboral, la mayoría de voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, con síntomas de ansiedad, depresión, desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. Este síndrome fue designado como "burned out case"[5], o caso del quemado.

Thomas Mann utilizaba ya este concepto a principios del siglo pasado (1901), pues en una de sus obras literarias relata la decadencia de una familia, donde un senador es víctima del agotamiento, del cual toma su nombre la obra: burned out.

En 1976, Cristina Maslach, expuso la palabra "burned out" en el Congreso Anual de la Asociación de APA, refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores dedicados a los servicios de salud y educativos, siendo un hecho que después de mucho tiempo de dedicación, estos trabajadores terminaban "quemándose". De ésta manera calificó a los afectados de "sobrecarga emocional" o enfermedad de "burned out", describiéndolos con "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal" que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

3.2. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Los factores de riesgo psicosocial pueden ser entendidos como "aquella condición que se experimenta en cuanto una persona se relaciona con su medio y con la sociedad que le rodea, y se constituyen en riesgo cuando algo se convierte en nocivo para el bienestar del individuo o desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno". (Esteve, 1987).

Este autor define al estrés como: "la respuesta no especifica del organismo frente a toda oferta demanda a la cual se encuentra sometido". El término inglés *stress* (esfuerzo, tensión) era aplicado a la física de materiales, para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas (mantenerse vivo) o negativas, si la reacción es demasiado intensa o prolongada, resultando nociva para la salud.

[5] Gram. Greens fue el primero en citar así al padecimiento del agotamiento, en un artículo publicado en 1961 en una revista científica..

Así, la enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional. Las investigaciones realizadas en países desarrollados, muestran que se está dando un estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales de trabajo y enfermedades específicas o monocausales, y una prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el estrés y el trabajo. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. La incapacidad psicológica debida a estrés mental progresivo, había llegado a representar el 11 por ciento del total de indemnizaciones por enfermedad profesional (*National Council for Compensation Insurance,* 1985). En una encuesta realizada a varios miles de trabajadores estadounidenses, más del 40 por ciento de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada, se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos (Apple, 1986).

La repercusión de este problema en términos de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida, es sin duda enorme, aunque difícil de estimar de manera fiable. En un análisis de datos de más de 28,000 trabajadores realizado por Saint Paul Fire and Marine Insurance (1992) se comprobó que los problemas de salud notificados, estaban más asociados a la presión de tiempo y a otros problemas emocionales y personales en el trabajo, que cualquier otro estresor de la vida personal, más incluso que los problemas financieros o familiares o que la muerte de un ser querido.

Los factores psicosociales comprenden todos aquéllos aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de las tareas (variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.), el entorno existente fuera de la organización, y aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo. En este sentido, las situaciones que se dan en cualquier sistema laboral, abarcan a la persona y al trabajo a realizar; los resultados esperados en términos de calidad y cantidad; los efectos sobre las personas, tanto positivos como negativos; y en términos de salud física, la propensión a tener accidentes; las adaptaciones a los efectos y a resultados ocurridos.

Una descripción de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulada por Quiroz (1987), propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas. El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

El desarreglo entre las personas y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos: en el ámbito psicológico lleva a generar insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio; a nivel fisiológico, puede implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; en el comportamiento puede implicar aumento en las conductas vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o mayor número de visitas al médico. Por el contrario un buen ajuste tendrá resultados positivos con relación al bienestar y desarrollo personal.

El estrés desde este enfoque, puede ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno; cuando éste impone un número de respuestas para las cuales la persona no se encuentra en la capacidad o no posee las habilidades para enfrentarlas, se convierte en un riesgo para la salud.

3.3. CARACTERIZACIÓN

Los efectos y consecuencias del estrés ocupacional son diversos y numerosos, algunas consecuencias pueden ser primarias y directas y otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios. Una sistematización de las consecuencias del estrés seria:

- *Efectos subjetivos*: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
- *Efectos conductuales*: propensión a sufrir drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
- *Efectos cognoscitivos*: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- *Efectos fisiológicos*: aumento de la frecuencia cardiaca y de la tensión arterial, secamiento de las mucosas, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor de las extremidades.
- *Efectos organizacionales:* ausentismo, relaciones laborales pobre y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Los factores estresantes existentes en el medio laboral son diversos; comprenden aspectos físicos (ergonómicos, medio ambiente de trabajo), de la organización y contenido del trabajo, y los inherentes a las relaciones interpersonales de trabajo.

Un informe del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) define a los factores estresantes del trabajo como: "aquéllas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal, fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

Esto permite establecer que si existe un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano, el trabajo puede generar sentimientos de confianza, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y una mejora de la calidad de vida. No obstante, un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte, y las necesidades y aptitudes por otra, pueden generar una mala adaptación presentando como posibles consecuencias respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento.

El diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su incidencia en la salud, satisfacción y resultados del trabajador, requieren del planteamiento de sólidas propuestas de investigación, que puedan ofrecer información valiosa que permita la identificación de los factores problemáticos y el establecimiento de las medidas de control, estrategias de prevención, así como propuestas de legislación y normatividad pertinente para ofrecer la adecuada seguridad social frente a estos problemas de tipo laboral.

3.4. ACOSO INSTITUCIONAL

Aquí vale la pena hacer un comentario sobre el acoso institucional, psicoterrorismo o *mobbing* —como dicen algunos estudiosos del tema— una epidemia social del siglo XXI. La gravedad del síndrome que padece la víctima del acoso puede llevar al desarrollo de diversas patologías psicosomáticas, incluido el suicidio.

El acoso institucional que se desarrolla en forma encubierta, tiene su contraparte en hacerlo visible, con el fin de que la víctima identifique la razón de los padecimientos que está soportando.

Los sujetos en riesgo de padecer mobbing, pueden ser:

1. Los envidiables: personas sobresalientes y atractivas, por ser consideradas peligrosas o competitivas por los líderes del grupo, quienes se sienten cuestionados por su mera presencia.
2. Los vulnerables: individuos con alguna rareza o defecto, o sencillamente depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de estar indefensos.
3. Los amenazantes: activos, eficaces y trabajadores, que evidencian contradicciones y plantean cambios.

En cuanto al cuadro clínico, éste reviste dos formas principales: la depresiva, con actitudes obsesivas y sueños repetitivos, relacionados con situaciones de acoso, hiperactividad, irritabilidad y desarrollo progresivo de conductas de evitación.

En el trabajo se produce ausentismo, con permisos médicos prolongados, pedidos urgentes de traslados, pudiendo llegar en los casos más graves al suicidio.

Guevara (2003) expresa que: "La última década del Siglo XX y los inicios del Siglo XXI, se caracterizan por la notable influencia de la violencia psicológica y los estragos causados en la salud emocional, el disfrute de un ambiente sano y saludable en la sociedad, la comunidad y en los lugares de estudio y trabajo".

Por ello es importante considerar la necesidad de posibilitar que en la Constitución Política Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo (LFT), se incorpore una normatividad que reconozca y valore la salud de las y los trabajadores, abarcando a la docencia en instituciones privadas y públicas, retomando convenios internacionales en este ámbito.

4. FACTORES DE RIESGO LABORAL EN EDUCACIÓN: ESTRÉS, DEPRESIÓN Y AGOTAMIENTO

La ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el Capítulo III del Seguro de Riesgos de Trabajo, nos dice:

Artículo 41: Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 43: 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 se vea obligado a prestar sus

servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la LFT.

Artículo 45: La existencia de estados anteriores, tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Estos artículos antes citados permiten analizar diversas definiciones sobre riesgo laboral. Ahora bien, según Matrajt (1986): "Los docentes constituyen uno de los colectivos profesionales más afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias, como el denominado "síndrome de agotamiento". Tanto es así que los problemas psicológicos son citados por ocho de cada 10 profesores como principal dolencia de esta profesión."

Este problema se atribuye, principalmente, a la falta de motivación, al trabajo monótono y repetitivo, así como a la ausencia de valoración emocional y de reconocimiento y logro hacia el profesorado.

Aunque no está muy estudiado este trastorno en América Latina y particularmente en nuestro país, de acuerdo a los estudios realizados en Europa, este síndrome provoca un fuerte cansancio emocional y fatiga psíquica, que llevan a una actitud de despersonalización hacia los alumnos: la vocación de docencia del maestro disminuye presentándose claros síntomas de depresión.

Para algunos investigadores, el síndrome de agotamiento es una situación en la cual el maestro se considera como un empleado y deja de ser un profesional. El docente enseña sin ningún compromiso emocional por su labor y sin percibir un sentido de eficacia. Llega un momento en que se convence de no significar una referencia en la vida de sus estudiantes, lo que le hace concluir que no es necesario seguir preocupándose por ellos, o llevar a cabo un esfuerzo serio por mejorar su enseñanza.

La pérdida del interés y, evidentemente, del placer por enseñar, tienden a provocar irritabilidad, así como aumentar la tensión y el miedo al entorno escolar, especialmente al aula, así como una percepción desproporcionada de los errores propios del docente; se experimentan episodios de vacío o tristeza durante los cuales las actividades son marcadas por sentimientos de poco valor o culpa, culminando en una sensación de fatiga o falta de energía en la enseñanza.

Las condiciones de trabajo, el salario, la seguridad en el puesto y las relaciones humanas existentes, son una manifestación de higiene laboral, cuya ausencia puede provocar insatisfacciones, pero no constituyen ele-

mentos motivadores; al contrario de cuando existen satisfactores y reconocimiento en el trabajo, situaciones en las que se eleva el rendimiento, el desarrollo personal, la responsabilidad y el trabajo en sí mismo.

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de la Administración Pública de España, los profesionales de la sanidad y la enseñanza son los colectivos del sector público más afectados por el síndrome del desgaste profesional. Se trata de profesiones que exigen entrega, idealismo y servicio a los demás y se asientan sobre una personalidad perfeccionista, con un alto grado de autoexigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo.

Los rasgos definitorios de este síndrome, provienen de los trabajos de Matrajt (1986), quien considera tres componentes esenciales:

1. El cansancio emocional que constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, "de no poder dar más de sí", desde el punto de vista profesional. Como respuesta el sujeto trata de aislarse de los demás.
2. La despersonalización: se refiere a una serie de actitudes de aislamiento, de cariz pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento.
3. La Falta de realización personal: cuando el sujeto siente que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros.

Estos tres aspectos están ligados entre sí a través de una relación asimétrica, donde el agotamiento emocional como primer componente conduce a la obtención de los otros dos: la despersonalización y a la autoevaluación negativa.

El síndrome puede tener una presencia de nivel bajo o moderado, hasta altos grados en cuanto a sentimientos experimentados. Su progresión no es lineal, más bien es un proceso cíclico, que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de forma que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en diferente trabajo.

El agotamiento profesional se considera un proceso continuo y los aspectos indicados pueden estar presentes en mayor o menor grado, su aparición no es súbita, puede emerger de forma paulatina, larvada, incluso con aumento progresivo de la severidad.

Si bien no existen estadísticas fiables sobre esta patología, se calcula que en sectores como la enseñanza, un 30 por ciento de las bajas se deben a este síndrome, al igual que un elevado porcentaje de las que se dan entre los profesionales de la sanidad.

La enseñanza, una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptoras de su actividad profesional, se considera como una ocupación agotadora, asociada a niveles significativos de estrés.

Asimismo, los docentes son más vulnerables al agotamiento emocional por desempeñarse en las llamadas "profesiones de ayuda", en las que se presenta un escepticismo en el ejercicio de la actividad laboral, al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos que les demandan su atención.

En España, —que es de donde se ha obtenido mayor información— se ha encontrado que el profesorado percibe su malestar laboral a través de la falta de valoración social en su trabajo y la carencia de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; la dureza de sus actividades (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre ante las reformas en la enseñanza; elementos a los que se une el reconocimiento de sus carencias en comparación con el nivel de formación profesional que se requiere en la actualidad. Reconocen también que la relación con sus superiores tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente. Acusan el excesivo papeleo y su escasa participación en la resolución de los problemas laborales o profesionales; así como las conflictivas relaciones con padres de familia y compañeros de trabajo.

Esteve (1984, 1987) es uno de los investigadores que mejor ha sabido plasmar la situación del profesorado. Este autor incluye, como fuentes de malestar, las variables propias del sujeto tales como la existencia de motivaciones negativas que le llevaron a ser docente y sus características psicológicas, lo que le conduce a afirmar que muchos individuos llegan ya al ejercicio profesional de la docencia con problemas de personalidad y propone una selección psicológica entre los aspirantes. El autor refiere como hipótesis el hecho de que entre las personas con desajustes psíquicos, existe una atracción hacia la enseñanza.

El maestro debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adaptar permanentemente estrategias para el desarrollo integral de las personas a su cargo (maduración, moral y cívica), a través de la promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera instrucción transmisora de conocimientos normaliza-

dos, propia de un sistema de enseñanza tradicional logo céntrico, en el cual se ha formado la generación actual de enseñantes.

Este rol requiere de profesionales comprometidos social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención derivadas de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles.

El docente ya no puede ejercer su labor en solitario, debe conformar equipos humanos y laborales que le permitan formarse, replantearse sus prácticas y reflexionar sobre ellas.

Es importante la universalización de la educación y el aumento de la complejidad de la institución escolar, frente al paradigma de escuela selectiva y segregadora en la que la mayoría de los docentes se han formado y han enseñado.

Junto a lo anterior, la sociedad exige al docente que tenga sentido crítico respeto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social; que sea objetivo, democrático, y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame a su institución y a sus alumnos, que se sienta parte viva de la comunidad en que actúa, que se esfuerce por alcanzar una conducta racional, científica, con preferencia por el orden y la sistematización, y, que sobre todo, sea muy creativo para poner su formación y su experiencia al servicio de la escuela y el alumno que educa.

5. CONCLUSIONES

La mujer se ha incorporado de manera masiva al mercado laboral, pero desafortunadamente ha sido orillada a hacerlo, en muchos casos, en actividades consideradas socialmente aptas para el sexo femenino. La educación se convirtió en un espacio privilegiado para el desarrollo laboral de la mujer, sin que su contribución en la formación educativa básica nacional se haya visto reflejada en un acceso equitativo en puestos de dirección y toma de decisiones, ya que se encuentra excluida. Lo anterior se manifiesta en la ausencia de mujeres en cargos de responsabilidad, dirección y gestión tanto en la estructura de la secundaria, como en la del sindicato que pretende representarla.

El nivel secundaria actualmente enfrenta las condiciones de trabajo más difíciles del ciclo básico: cuantiosos grupos, excesivo número de alumnos, escaso apoyo institucional tanto en lo material como en lo pedagógico, inestabilidad laboral que crece a medida que cambia el perfil

profesional de los docentes y bajos salarios; producto del acelerado proceso de desvalorización social de la profesión.

Para los jóvenes, la secundaria representa el lugar de desaprendizaje, abandono, violencia, intransigencia, incapacidad, incomprensión a su condición de adolescentes, debido a una carencia de herramientas conceptuales que permitan al profesorado atenderlos, lo que ocasiona que se refugien en actitudes autoritarias y represoras.

A raíz de una inadecuada organización del trabajo cotidiano, no se promueve un ambiente de trabajo productivo en la docencia, lo que genera insuficientes o inadecuadas formas de interacción social entre colegas y con el cuerpo directivo; esto en el mejor de los casos, porque en el peor, se presentan competencias y conflictos entre pares, así como estrés e insatisfacción laboral en un amplio espectro del profesorado.

Es importante sensibilizar y actuar en este ámbito, sobre todo porque los y las maestras no consideran a su salud como un factor importante para su bienestar personal y para un buen ejercicio de la profesión. Asimismo, el tema está ausente de la agenda sindical.

Mucho queda por hacer para favorecer la satisfacción laboral y con ello, la elevación de la calidad educativa que llevaría a un proyecto integral donde se busque: mejorar las condiciones de trabajo en lo concerniente a ambiente físico; espacio, instrumental y material; en relación con el ambiente sociocultural, mejor organización, homogeneizar la contratación, favorecer la movilidad, reducir la competencia, el conflicto, el hostigamiento moral, psicológico y sexual.

Una perspectiva acertada sobre la salud mental laboral se encuentra en construcción, por lo que resulta fundamental que se incorpore la subjetividad de las propias mujeres trabajadoras, que integre una gama más amplia de conocimientos —incluyendo los de las denominadas "etnomedicinas"— y que de cabida a prácticas más democráticas, participativas y autogestivas, tanto de los profesionales como de las personas que son objeto de las intervenciones individuales y colectivas.

La preservación de los servicios públicos de salud y seguridad social, es y será producto de las luchas de los trabajadores. A los problemas centrales del sector salud que se enfrentan como la privatización silenciosa, la baja cobertura y el desfinanciamiento de los servicios públicos, se tienen que sumar el estudio e investigación sobre salud laboral.

Se requiere del perfeccionamiento del sistema de salud, del mejoramiento de los derechos, así como de la recuperación y procesamiento de

las demandas y propuestas para el fortalecimiento de estos servicios y de la seguridad social, para el mejoramiento de las condiciones laborales y profesionales.

6. UN ÚLTIMO APUNTE

Cuando se planteó como objetivo específico el identificar enfermedades no reconocidas como riesgo o enfermedad profesional, la primera búsqueda se hizo en afecciones producto de las nuevas tecnologías que afectan directamente al cuerpo del trabajador o trabajadora; sin considerar que los ambientes de trabajo inadecuados generan otro tipo de enfermedades que, por su sutileza, no han sido relacionadas directamente con la actividad productiva.

Desde este punto de vista, se resolvió positivamente el objetivo antes planeado, es decir, lograr distinguir enfermedades que no están formalmente reconocidas como de trabajo o profesionales ni por las instancias de salud, ni por la actual legislación laboral, y menos por las propias trabajadoras y sindicalistas de la educación que son quienes las padecen.

DE LAS DIFICULTADES

Se eligió el nivel de secundaria, porque la autora consideró que es donde las maestras y maestros se encuentran en espacios físicos y con material insuficiente para cumplir su labor, con una organización de horarios y grupos inadecuado a los objetivos educativos, con formas de contratación por horas e interinatos que no favorecen la seguridad laboral ni el desarrollo profesional.

Estas consideraciones no estaban sustentadas cabalmente en estudios sobre el nivel educativo, razón por la cual resultaron de gran apoyo los trabajos efectuados por Etelvina Sandoval, investigadora que más ha aportado al tema y que resultó ser la más importante fuente de información. Respecto a los estudios consultados sobre estrés laboral, se encontró que son de carácter conceptual; mientras que las investigaciones fácticas sobre el tema se encuentran en proceso de elaboración.

DE LOS APORTES

Con frecuencia se habla de los problemas de calidad de la educación básica, sin embargo no se analizan las condiciones de trabajo del profesorado y menos aún se relacionan con la diversidad de problemas de salud que generan y que afectan tanto la calidad de vida del profesorado como su actividad docente.

DE LO PENDIENTE

Es inaplazable la realización de más estudios que centren su atención en la subjetividad y trabajo entre las maestras de secundaria en particular, y de educación básica en general.

BIBLIOGRAFÍA

Apple, Michael (1986). *Maestros y textos. Una economía política de las relaciones de clase y sexo en la educación*, Paidós, España.

Burín M. (1991). *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*, Paidós, Argentina.

Esteve, J.M. (1984). *Profesores en conflicto*. Nancea, Madrid.

Esteve, J.M. (1987). El Malestar Docente. Laia, Barcelona.

Matrajt, Miguel (1986). *Salud mental y trabajo*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Namo de Mello, Giomar (1985). *Ser maestra, estudios sobre el trabajo docente. Mujer y Profesionista*, SEP-Caballito, Brasil.

Rieffolo, Aurora y Ana María Pendido (2003). *Prevención y asistencia del síndrome de acoso institucional, psicoterrorismo o mobbin*, Paidós, Madrid.

Sandoval, Etelvina (2000). *La trama de la escuela secundaria. Institución, relaciones y saberes*, Plaza y Valdés-UPN, México.

Zayas, P. (2001). ¿Cómo seleccionar al personal por competencias?, Editorial Academia, La Habana, Cuba.

HEMEROGRAFÍA

Góngora, Janette (2005). *Género y Sindicalismo: En busca de la equidad*, Confederación de Educadores Americanos (CEA), Documento de Trabajo para el Colegiado Nacional de Relaciones, Vinculación Social y Organizaciones Adherentes, CEN-SNTE, México.

Guevara, Lidia (2003). "Por una cultura laboral que desaliente y prevenga el acoso laboral", conferencia presentada durante la XI Reunión de la Secretaría de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social, Unión Nacional de Juristas de Cuba, la Habana.

INEGI (2003). Población ocupada, por sexo, México.

OREALC/UNESCO (2005). "Condiciones de trabajo y salud docente", Santiago de Chile, en www.unesco.cl.

Quiroz, R. (1987). El maestro y el saber especializado en: *Documentos DIE,* Departamento de Investigaciones Educativas, México.

Ramírez, Josefina (2001). "Mujer, trabajo y estrés", en *Revista Latinoamericana de la salud en el trabajo,* Vol.1, Núm. 2, mayo-agosto, pp 58-74.

Samarrona, Jaime (1998). "¿Qué es ser profesional docente?", *en Revista de Teoría de la Educación,* Vol. 10, España.

Silva, R. et. al. (1995). "Los rostros del maestro mexicano", en *Educación Fin de Siglo,* Memoria del Seminario de Análisis sobre Política Educativa Nacional, Fundación SNTE para la Cultura, México.

SNTE Comité Ejecutivo Federal (2001). Programa de desarrollo educativo, 1995- 2000, pp.50-53.

Wylie, Cathy (1996). "Tendencias en la feminización de la docencia en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)", Estados Unidos, en www.ocde.org.

Mercedes López Martínez
FESMEX

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Después de 18 meses de trabajo, el Diplomado para el Acceso de las Mujeres Trabajadoras al Poder Legislativo dejó como legado esta publicación, producto del esfuerzo conjunto de dos instituciones que se complementaron: la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco y la representación en México de la Fundación Friedrich Ebert. El esfuerzo cristalizó, como se menciona ya en la introducción, en el hecho de que 24 mujeres dirigentes sindicales (del sector público y privado y de cinco entidades federativas), egresaran con elementos teórico-metodológicos para un crecimiento integral que les permitió negociar ocho candidaturas para las elecciones en el año 2006; que además, les produjo ascensos en puestos de toma de decisiones, tanto a nivel nacional como internacional; así como reconocimientos por su contribución a favor de la equidad de género.

Algunas organizaciones, fundaciones e instancias académicas, tradicionalmente han incidido en la capacitación para las mujeres líderes en México, lo cual ha sido muy importante, sin embargo, ello no ha fortalecido la presencia de las trabajadoras en espacios políticos más amplios y mucho menos en el ámbito legislativo, por lo tanto este Diplomado se realizó para empoderar a las trabajadoras fuera del espacio sindical, lo que a su vez, repercutiera al interior del sindicato. Más allá de llegar al legislativo y de contribuir a trazar leyes que beneficien a las trabajadoras, el Diplomado fue ambicioso y tuvo efectos positivos para las egresadas, en las negociaciones que han realizado al interior de las empresas abordando temas de equidad de género, a diferencia de otras épocas donde los temas relativos a las mujeres sólo se referían al ejercicio de su maternidad.

Queremos destacar como producto del Diplomado a esta publicación, puesto que incorpora visiones cualitativas, de mucha trascendencia y legitimidad, que han instituido un parámetro novedoso en las publicaciones sobre sindicalismo en México: el hecho de que las propias trabajadoras hayan realizado investigaciones, análisis y propuestas sobre sus sectores de trabajo, sin requerir de interlocutore / as. Y sobre todo, que en sus análisis hayan incorporado perspectiva de género.

Dentro de la investigación en ciencias sociales, sobre todo a partir de la metodología cualitativa, existen fuertes cuestionamientos acerca de la legitimidad y representatividad de los y las académicas por hablar "en nombre de otro / as" o de interpretar "a nombre de…". Las preguntas más comunes son: ¿qué tanto los resultados de la investigación son fehacientes, o qué tanto se manipularon al ser interpretados por actore / as sociales provenientes de otra formación? ¿tuvieron el / la académico / as la suficiente sensibilidad, profesionalismo y compromiso para respetar y comunicar el sentido, las palabras e intereses de sus entrevistado / as? ¿Quién habla a nombre de quién y desde qué perspectiva, por qué y para quiénes?

En este sentido, tanto la UAM-X como la FESMEX, se congratulan ante el hecho de presentar esta publicación con seis materiales de análisis sindical, el producto tangible de un esfuerzo teórico, metodológico y político, desde y a partir de las propias protagonistas femeninas sindicales, que tradicionalmente han sido desdeñadas y soterradas por la historia oficial.

Es importante destacar que además de la publicación que cierra con estas reflexiones, otros de los principales logros para el conjunto de dirigentes sindicales egresadas del Diplomado son: una mayor capacidad de interlocución; el posicionamiento en sus organizaciones sindicales; el reforzamiento de la autoestima; así como poner en práctica el derecho a elegir y no sólo eso, sobre todo, el derecho a ser elegidas en diversas instancias públicas.

A nivel de fortalecimiento de los liderazgos femeninos se impulsó un ejercicio de conducción incluyente en los procesos de organización sindical y el empoderamiento creativo de las lideresas; todo con objeto de promover liderazgos femeninos alternativos, basados en una ética democrática.

Entre las herramientas metodológicas impulsadas entre las diplomantes se destacan: el desarrollo teórico a partir del análisis lógico y pensamiento críticos, los que redundarán en una construcción discursiva sólida, coherente a partir de una visión de equidad de género.

Cuando arrastramos por primera vez el lápiz en Antigua Guatemala, para empezar a definir este proyecto, creíamos firmemente en la necesidad

de hacerlo con instituciones comprometidas con la democracia, por lo que empezamos a navegar, tomamos el barco, remamos en él e hicimos una travesía que nos llevó a buen puerto, en esa travesía se acumuló mucha energía y muchas manos: las de Patricia Lee, José Pérez, Manuel Martínez, Rocío Magdaleno y Yolanda Corona. Fueron fundamentales la confianza y el apoyo del anterior representante de la Fundación, el Ing. Eberhard Friedrich y el compromiso con los temas de equidad de género y sindicales de la actual representante, la Dra. Svenja Blanke, para la publicación de este libro.

En síntesis, para la Fundación Friedrich Ebert y la UAM Xochimilco se cumplió un objetivo fundamental: promover el empoderamiento de las mujeres sindicalistas para que su participación se concrete en propuestas y acciones en momentos difíciles para el sindicalismo, a fin de fortalecerlo e impulsar que continúe siendo un modelo de defensa y reivindicación de los derechos laborales de los y las trabajadoras.

Esperamos que esta publicación motive a más instancias nacionales e internacionales de la academia, los sindicatos, las fundaciones y partidos políticos a impulsar el fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres sindicalistas, condición *sine qua non* para la instauración de la democracia en México.

Anexo I

AGENDA POLÍTICA DE LAS MUJERES SINDICALISTAS HACIA EL PODER LEGISLATIVO

"Por la defensa de nuestros derechos"

PRESENTACIÓN

Esta agenda es resultado del trabajo de 24 mujeres sindicalistas que cursaron, de mayo de 2004 a noviembre de 2005, el Diplomado: "Para el Acceso de las Trabajadoras al Poder Legislativo" coordinado por la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert y la Universidad Autónoma Metropolitana, Plantel Xochimilco, cuyas coordinaciones respectivas a cargo de Inés González y Mercedes López, así como Ana Lau Jaiven, nos orientaron para su logro.

Una vez concluido el Diplomado, valoramos la coincidencia y compromiso con la agenda en las problemáticas que atañen a las mujeres trabajadoras y sindicalistas, en los ámbitos laboral, sindical, de seguridad social y equidad de género, principalmente; por lo que decidimos presentarla ante simpatizantes, afiliados y militancia de diversos partidos políticos y de la ciudadanía en general. Para nosotras representa un imperativo ético y político buscar la promoción y aplicación de leyes, así como el impulso de políticas públicas que respondan a los problemas y necesidades más urgentes de la mayoría de nuestra población.

Consideramos que el proceso de ciudadanización es inminente, y eso nos obliga a integrar iniciativas, programas, plataformas y propuestas de

ley y de gobierno, que sean plurales, incluyentes y comprometidas con las necesidades de la población trabajadora para crecer como ciudadano/a, como pueblo y como nación.

La participación de las mujeres en la construcción de una sociedad diferente y en una nueva forma de hacer política es fundamental, de una forma franca decidida, honesta y generosa, tanto en el sindicato, en los partidos políticos, en los congresos y en el gobierno.

La sociedad del presente y del futuro, demanda un rediseño en las formas de hacer política con resultados eficaces y de beneficio a corto, mediano y largo plazo, a favor de los diversos sectores sociales y productivos.

AGENDA POLÍTICA

1. TRABAJO

a. Garantizar la atención y transparencia en la defensa de nuestros derechos laborales y sindicales, ante un mundo excluyente.
b. Concepción de la maternidad como función social y la obligatoriedad de la corresponsabilidad de la persona que trabaja.
c. Cuidados maternos y paternos, como una responsabilidad social.
d. Compatibilidad de horarios de trabajo de las madres con los horarios escolares de sus hijos.
e. Entorno laboral libre de violencia, previniendo y erradicando el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
f. Reconocimiento y prevención de nuevas enfermedades profesionales, producto de las nuevas tecnologías, así como de enfermedades y riesgos profesionales no reconocidos en la actual legislación laboral.
g. Pugnar por la democratización de los sindicatos e impulsar la rendición de cuentas.
h. Reformas al Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, referente a los y las trabajadores/as del hogar. Por la dignificación y capacitación por parte de las empleadoras, y la valoración del trabajo de las empleadas del hogar, que promueva y fortalezca su identidad.
i. Que se promuevan los mecanismos necesarios por parte de las autoridades correspondientes, para brindar seguridad social a las mujeres que trabajan dentro de su hogar como amas de casa o que son jefas de hogar y no cuentan con prestaciones sociales.

j. Promover el reconocimiento del trabajo doméstico como contribución económica al Producto Interno Bruto (PIB) y concebir al trabajo como un derecho humano.
k. Por la visibilización, valoración, dignificación y socialización del trabajo doméstico, a través de acciones afirmativas que involucren a todos los sectores de la sociedad en un proceso de democratización; que pase por todos los integrantes de la familia y se aborde de manera social, oficial y formal en la enseñanza inicial, básica y media, a través de los libros de texto gratuitos.
l. Garantizar el derecho de guardería para todas las trabajadoras y trabajadores cerca de su centro de trabajo y para aquéllos que tengan hijos con capacidades y necesidades diferentes.
m. Extender el servicio de guarderías diurnas y nocturnas a mujeres de escasos recursos, trabajadoras domésticas, subempleadas, trabajadoras del sector informal, sexo servidoras y mujeres que trabajan en bares, hospitales, restaurantes etc., que carezcan de prestaciones sociales.
n. Promover el mejoramiento de las condiciones de las mujeres trabajadoras al servicio de las empresas maquiladoras, mediante mecanismos que condicionen a los inversionistas extranjeros, para garantizar la permanencia de la fuente de trabajo, salarios dignos y seguridad social y mecanismos para corresponsabilizarlos en el desarrollo social de las comunidades donde se establezcan.
o. La revisión a los sistemas de pensiones y jubilaciones para las mujeres trabajadoras, que no implique la bursatilización de los fondos de ahorro para el retiro, o la puesta en riesgo de sus derechos laborales adquiridos.
p. Revisar la derogación de la ley del seguro social de 1995 a 1997, que dio paso a las cuentas individuales privadas que administran las Afores.
q. Impulsar mejoras a las condiciones laborales de las mujeres migrantes y las de las trabajadoras agrícolas.
r. Desarrollar un programa de vivienda con créditos viables que otorguen prioridad a mujeres trabajadoras jefas de familia y/o que perciben menos de dos salarios mínimos.
s. Revisión y adecuación del tope salarial hacia el establecimiento de salarios dignos.

2. GÉNERO

a. Continuar y profundizar la incorporación de la transversalidad de género en todas las leyes y reglamentos, de todos los niveles operativos de los gobiernos federal, estatal y municipal.
b. Dar seguimiento a las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; del Código Penal Federal; del Código Federal de Procedimientos Penales y a la Ley Orgánica de la Comisión Nacional de Derechos Humanos que prevengan, eliminen y sancionen toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres.
c. Impulsar a corto, mediano y largo plazos, la aplicación de las leyes nacionales respecto de los tratados y convenciones internacionales que previenen y sancionan toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres, sustentados en los principios de la Agenda del Milenio.

3. DERECHOS POLÍTICOS

a. Incluir en la discusión de la Reforma del Estado el tema de equidad de género en todas las leyes que emanen de la Constitución, preservando el estado laico.
b. Promover acciones de capacitación y para promover el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a puestos directivos de alto nivel, en todas las esferas públicas o privadas.
c. Profundizar en la aplicación de las acciones afirmativas en los procesos electorales hacia el logro de la paridad de género en la representación política y la administración pública
d. Institucionalizar la participación ciudadana en el poder legislativo, hacia la construcción de una democracia que trascienda el voto, como único espacio de participación y voluntad política de los representantes populares.
e. Establecer mecanismos democráticos eficientes, como contralorías ciudadanas claramente instrumentadas, que propicien la participación ciudadana informada en la evaluación del trabajo parlamentario, hacia una efectiva corresponsabilidad y rendición de cuentas.
f. Crear mecanismos de participación ciudadana, de acuerdo a las exigencias de la realidad nacional, como el plebiscito, el referendo y la iniciativa popular.

Anexo II
INTEGRANTES DEL DIPLOMADO

Por último, queremos mencionar a las mujeres egresadas del Diplomado "Para el Acceso de las Trabajadoras al Poder Legislativo":

1. Lucía Irene Arias Zaragoza, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Chapingo (STUACH), Estado de México.
2. Marcelina Bautista Bautista, del Centro de Apoyo y Capacitación y Apoyo de Empleadas del Hogar (CACEH), Distrito Federal (DF).
3. Alicia Colchado Ariza, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Querétaro.
4. Ada García Cortés, Sindicato de Trabajadores de Inca Rural (STINCA), DF.
5. Martha María Cuéllar Gutiérrez, Sindicato Único de Trabajadores Democráticos de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SUTDSEMARNAT), Morelos.
6. Consuelo Esquivel Campos, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), DF.
7. Celia García Munguía, Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (STSAGARPA), Morelos.
8. Jessica Lorena González Sapién, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), DF.
9. Silvia Hernández Hernández, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Chapingo (STUACH), Estado de México.
10. Margarita Hernández Ruiz, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), DF.
11. Elia Hernández Zúñiga, Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), DF.
12. Nicteha Alicia Herrera López, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), DF.
13. Emma Guadalupe Leal Lombilla, Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), DF.

14. Vianey Martínez González, Sindicato Único de Trabajadores Democráticos de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SUTDSEMARNAT), DF.
15. Delia Morales Pavón, Radio Educación, SNTE, DF.
16. Alejandra Parra, Sindicato Independiente de Trabajadores de La Jornada (SITRAJOR), DF.
17. Columba Quintero Martínez, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), DF.
18. Alma Delia Méndez Sánchez, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Puebla.
19. María Luisa Rivera Grijalva, Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), DF.
20. Luz María Salazar Aguilar, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), DF.
21. Magdalena Salgado Valdovinos, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), DF.
22. María Mayela Trueba Hernández, Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), DF.
23. Ernestina Villalobos de los Santos, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), DF.
24. Margarita Cristal Velázquez, Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (SUTGDF), DF.

SEMBLANZA CURRICULAR DE LAS AUTORAS

COORDINADORAS

Mtra. Mercedes López Martínez
Actualmente cursa los estudios de Doctorado en Estudios Latinoamericanos en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y es Maestra en Estudios Latinoamericanos también por la UNAM. Cuenta con tres diplomados en temas relativos a estudios de género y planificación, tanto en la UNAM como en la Universidad de Chile.

Es especialista en temas laborales desde la perspectiva de género y actualmente se desempeña como consultora de la Fundación Friedrich Ebert en México (FESMEX).

Lic. Inés González Nicolás
Es candidata al Master en Género y Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona y por el Centro de Investigaciones en Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). Estudió la licenciatura en Sociología del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Unidad Iztapalapa.

Cursó estudios de Liderazgo en la Escuela del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de Canadá (Puerto Elgen, Ontario).

Es facilitadora-sindicalista bajo los principios de educación participativa y se ha destacado por su participación dentro del feminismo sindical.

Desde febrero de 2003 es Coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de FESMEX.

Dra. Ana Lau Jaiven
Es Doctora en Historia por la Universidad Iberoamericana.

Es autora de diversos libros y artículos en torno a los temas de feminismo e historia de las mujeres en México.

Actualmente se desempeña como profesora-investigadora del Departamento de Política y Cultura de la UAM, Unidad Xochimilco en el Área: Mujer, Identidad y Poder y ocupa el cargo de Coordinadora Divisional de Posgrados de Ciencias Sociales, en la misma institución académica.

AUTORAS

Jessica Lorena González Sapién, SNTE
Es candidata a la Maestría en Administración Pública por parte de la FCPy S-UNAM y Licenciada en Trabajo Social por la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM.

Forma parte de la Comisión Permanente del Movimiento Democrático Nuevo Sindicalismo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y es integrante de la Red de Trabajadoras de la Educación del SNTE.

Ha ocupado el cargo de Coordinadora de Asuntos Profesionales de la Secretaría de Estadística y Planeación del SNTE y actualmente es Auxiliar en el Colegiado Laboral del mismo sindicato.

María Mayela Trueba Hernández, CROM
Estudió la carrera técnica de Secretaria Ejecutiva en Español en el Colegio Guadalupe y tiene un Diplomado de Política para la Formación de Cuadros por parte del ICAP del Partido Revolucionario Institucional (PRI).

Desde 1998 es la Secretaria de Acción Femenil del Comité Central de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) a nivel nacional; y también es Secretaria General de la Asociación Sindical de Trabajadores de la Industria de la Costura del DF.

Silvia Hernández Hernández, STUACH
Estudió la Licenciatura en Matemáticas en la UAM-Iztapalapa y cursó el Diplomado en Planeación y Gestión de Centros de Educación Continua en el Sistema de Universidad Abierta de la UNAM.

Ocupó la Secretaría General del STUACH durante el periodo 2001-2004.

Actualmente se desempeña como Apoyo Profesional de la Maestría en Desarrollo Rural Regional de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH).

Marcelina Bautista Bautista, CACEH

Estudió la preparatoria abierta y cuenta con el Diplomado Universitario en Comunicación y Sociedad Civil, por parte de la Universidad Iberoamericana.

Actualmente es la Representante Legal del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar AC (CACEH) y preside la Secretaría General de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).

En noviembre de 2006 recibió el Reconocimiento Hermila Galindo, otorgado por la Comisión de Derechos Humanos del DF "por su destacada trayectoria en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres y el impulso de la equidad de género en la ciudad de México".

Magdalena Salgado Valdovinos, SNTSS

Estudió enfermería en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Guerrero, cuenta con una especialidad como Enfermera Quirúrgica y tomó un curso de Administración en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO) de la UNAM.

Dirigió las secretarías: Acción Femenil; Cultura, Recreación y Turismo; y de Fomento a la Seguridad Social en el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Actualmente se desempeña como enfermera Jefa de Piso en el Hospital de Pediatría del Centro Médico Nacional Siglo XXI.

Margarita Hernández Ruiz, SNTE

Cuenta con la Licenciatura en Pedagogía, por parte de la FFyL-UNAM; tiene la especialidad en: "Coordinación de Grupos Operativos en el Taller de Investigación en Grupos Operativos (TAIGO); además de la Formación como Docente en el Centro de Investigación y Desarrollo Educativo de la UNAM.

Fue comisionada a la Cartera de Investigación, Capacitación y Educación Básica del SNTE de 1997 a 1998.

Actualmente se desempeña en el Área de Recursos Humanos del Instituto Politécnico Nacional.

DECONSTRUYENDO PARADIGMAS DEL PODER SINDICAL.
PROGRAMA PILOTO PARA MUJERES SINDICALISTAS EN MÉXICO
Se imprimió en diciembre de 2006 por Gráficos eFe,
Úrologos 55, Col. El Triunfo, México, D.F.
Efe5203@prodigy.net.mx

En el contexto sindical y laboral vigente se requiere impulsar políticas estratégicas para incidir en la mejoría de las condiciones laborales; así como promover la agenda sindical desde una perspectiva de género que reconozca la diferencia sexual de las personas que intervienen en el proceso de trabajo.

Por tal motivo, es necesario buscar alternativas multidisciplinarias para incidir positivamente en el mundo del trabajo. En este contexto, la Fundación Friedrich Ebert, Representación en México, desde hace casi dos décadas viene realizando un programa para fortalecer la democratización de los sindicatos a través de la promoción de los liderazgos femeninos en su interior.

El objetivo principal es la preparación teórica y práctica para empoderar a las trabajadoras a través de un grupo piloto, a fin de influir en la democratización del sindicalismo, a partir de la inclusión femenina equitativa en puestos de toma de decisión dentro y fuera de las propias organizaciones sindicales.

Producto de ese trabajo es este libro, con los mejores artículos elaborados por un grupo de mujeres dirigentes sindicales, que cursaron el Diplomado: "Para el acceso de las trabajadoras al poder legislativo", de julio de 2004 a noviembre de 2005.

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Especialización Maestría en Estudios de la Mujer
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG