



Documento de trabajo

SEMINARIO PERMANENTE DE CIENCIAS SOCIALES

MATERNIDAD COMO CAUSA DE VICTIMIZACIÓN DE LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES

Velia Patricia Barragán-Cisneros

SPCS Documento de trabajo 2012/15

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

© Velia Patricia Barragán Cisneros

© Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Autor:

Velia Patricia Barragán Cisneros

veliapbc@hotmail.com

Edita:

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca
Seminario Permanente de Ciencias Sociales

Codirectora: Silvia Valmaña Ochaita

Codirectora: Pilar Domínguez Martínez

Secretaria: María Cordente Rodríguez

Avda. de los Alfares, 44

16.071–CUENCA

Teléfono (+34) 902 204 100

Fax (+34) 902 204 130

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

I.S.S.N.: 1887-3464 (ed. CD-ROM) 1988-1118 (ed. en línea)

D.L.: CU-532-2005

Impreso en España – Printed in Spain.

MATERNIDAD COMO CAUSA DE VICTIMIZACIÓN DE LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES

Velia Patricia Barragán-Cisneros¹

Investigadora Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Juárez del Estado de Durango (México)

RESUMEN

En 1917 se elevó a rango constitucional el derecho de la mujer al trabajo remunerado y el derecho de la mujer trabajadora a la maternidad, en respuesta a las demandas de justicia social devenidas de la revolución mexicana de 1910 y como reconocimiento a su capacidad e igualdad jurídica frente al varón. Sin embargo, la mujer gestante no ha alcanzado, en los hechos, la reivindicación de sus derechos, debido a prácticas ilegales toleradas por el Estado que la vuelven víctima fácil de la discriminación laboral y del maltrato pues es injustamente despedida del empleo especialmente en las empresas transnacionales cuyo fin único es la productividad sin consideración a la función biológica natural de la mujer como perpetuadora de la especie, que no demerita su derecho a la vida laboral. Los empresarios indemnizan en los términos de la Ley a las mujeres que llegan a embarazarse, cuyos contratos son rescindidos -sin importar que el sistema oficial de seguridad social se subrogará en las obligaciones económicas del patrón- y a quienes ninguna otra empresa u organización contratará por el evidente estado de gravidez, dejando subsistente la violación a sus derechos fundamentales.

Palabras clave: Derecho mexicano, vulnerabilidad social, maternidad, machismo, productividad.

Indicadores JEL: J16, J24, K14, K31.

¹ veliapbc@hotmail.com

ABSTRACT

In 1917 was raised to constitutional status the right of women to paid work and the right of working women to maternity, in response to the demands of social justice of the Mexican Revolution of 1910 and in recognition of their ability and legal equality with man. However, pregnant women has not reached, in fact, the vindication of their rights, due to illegal practices tolerated by the State that make easy victims of job discrimination and abuse because it is unfairly dismissed from employment especially in transnational corporations whose sole purpose is productivity without regard to the natural biological role of women as perpetuadora of the species that does not diminish their right to work. Employers compensating in terms of the law to women who come to get pregnant, whose contracts are terminated - no matter that the formal social security system is subrogated in the financial obligations of the employer - and whom no other company or organization will hire evident State of pregnancy, leaving remaining violation of their fundamental rights.

Keywords: Mexican law, social vulnerability, maternity, machismo, productivity.

JEL Codes: J16, J24, K14, K31.

1. MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO FEMENINO

El derecho de la mujer mexicana a incorporarse al mundo del trabajo remunerado fue reconocido en la Constitución Política de 1917 y reglamentado ampliamente en el artículo 123 del propio texto constitucional y años más tarde, en la Ley Federal del Trabajo. La fuente real de este derecho la encontramos en la Revolución de 1910 cuyo principal reclamo fue la justicia social; la participación de la mujer en este movimiento armado demostró su verdadero carácter, muchos niños nacieron en medio del fragor de las batallas sin que las madres “soldaderas” dieran un paso atrás, demostrando que la maternidad no era un obstáculo para luchar por sus ideales.

En los primeros años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo hubo una actividad gubernamental intensa para cumplir con sus determinaciones: jornadas de trabajo de ocho horas, descanso dominical, vacaciones, pago de tiempo extra, etc. La seguridad social recibió un impulso inusitado con la fundación del Instituto Mexicano del Seguro Social establecido de manera obligatoria para todas las empresas del sector privado y posteriormente con la creación del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado.

La antigua idea de lo que fue en otras épocas el trabajo había sido superada sustancialmente al paso de los años una vez que se constituyó como un derecho constitucional dejando de lado su significado etimológico que hace referencia a la pena, carga y sufrimiento, toda vez que deriva de *trabs*, *trabis* que significa traba.

Afirma Kurczyn (1999: 20) que el trabajo es una sujeción indispensable para vivir. Desde nuestra óptica, esto debe ser bien entendido pues ésta “sujeción” no constituye una servidumbre sino un lazo que ata a la persona a la necesidad en que está de desarrollar actividades remuneradas que finalmente repercuten en provecho propio no sólo porque mediante el salario se hace posible gozar de independencia y llevar una forma decorosa de vivir sino también porque es una oportunidad de convivir con otras personas, aprender nuevas tareas, compartir problemas y soluciones surgidos del tipo específico de trabajo y en general, ampliar nuestra visión de la vida.

En los documentos legales antes citados, se establece expresamente el derecho de la mujer al trabajo y el derecho de la mujer trabajadora a la maternidad; se le otorgan

prestaciones durante el embarazo y antes y después del parto, quedando a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la subrogación en las obligaciones del patrón.

La Ley Federal del Trabajo concede a las mujeres el disfrute de los mismos derechos y obligaciones que tienen los varones y declara expresamente que se contienen modalidades cuyo propósito fundamental es la protección de la maternidad; en esta virtud cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Los artículos 170 a 172, establecen derechos vigentes durante el período del embarazo, en el que las mujeres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; deben disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto percibiendo salario íntegro. Dichos periodos se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto con derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; en el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. Tienen también derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y, finalmente a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

2. MUJERES Y GRUPOS VULNERABLES

En México, los avances en el derecho de las mujeres al trabajo remunerado se ven frenados en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no ha sido suficiente para garantizar el cumplimiento de sus determinaciones en forma tal que se observa discriminación y abusos hacia muchas mujeres que del maltrato en el hogar han pasado

al maltrato en el trabajo; esto nos lleva a plantear el tema de la victimidad femenina, pues en su tránsito social o de estatus, la mujer parece llevar con ella el estigma de la vulnerabilidad que no es particular de ningún país pues es bien sabido que estas situaciones se presentan en muchos otros pueblos; Lima (1988:273-274) hace referencia a investigaciones realizadas en Estados Unidos de Norteamérica que establecen distintas clases de agresiones sexuales que sufren las mujeres trabajadoras en la relación laboral, tales como la constante mirada atrevida y sucia, el manoseo “no voluntario” que suelen hacerle, los apretones y pellizcos hechos por la fuerza, intimaciones sexuales cuando se encuentra sola la mujer, llevada por la fuerza, proposiciones sexuales, mediante amenazas, tales como quitarle el trabajo si se niega a aceptarlas, y relaciones sexuales arrancadas por la fuerza.

En su sentido general, vulnerable significa ser susceptible de recibir un daño o herida grave (Diccionario del español usual en México, 2009:1224) pero tiene un rango conceptual más extendido.

Para Morales y Lovera (2010:8), en el sistema jurídico mexicano este es un concepto difícil por vago y ambiguo. Vago porque no queda claro el universo de casos al que se puede aplicar y ambiguo porque su caracterización no está bien definida; su uso es más extenso de lo que puede abarcar lo que hasta la fecha está legislado. La principal referencia al concepto está en la Ley General de Desarrollo Social (2004) que en su artículo 5 alude a grupos sociales en situación de vulnerabilidad siendo estos los núcleos de población y personas que enfrentan situaciones de riesgo o discriminación y que requieren atención e inversión del gobierno para lograr su bienestar. El artículo 19 define como prioritarios y de interés público los programas dirigidos a las personas en condiciones de pobreza, marginación o en situación de vulnerabilidad, sin que se aclare en qué consiste ésta. La Ley Federal de Vivienda señala que deberán promoverse oportunidades de acceso a la vivienda para la población, preferentemente para aquella que se encuentre en situación de pobreza, marginación o vulnerabilidad.

Como puede apreciarse, en estas leyes la pobreza y la marginación no implican, por sí mismas, un estado de vulnerabilidad siendo esta la razón por la que Morales y Lovera (2010) afirman que se trata de un concepto difícil considerando, además, que no todos los grupos vulnerables son objeto de protección especial en nuestras leyes, pero para intentarlo puede acudir a instancias estatales autónomas tales como las

comisiones de derechos humanos que han considerado en esta categoría a los pueblos indígenas, a las mujeres y a los niños. Parece que lo único que de aquí puede colegirse es que en el catálogo de grupos vulnerables están las mujeres. En muchos de nuestros países pueden listarse como grupos vulnerables los siguientes: los pobres, las mujeres, los niños, los ancianos, las mujeres embarazadas, los discapacitados y los indígenas. Es fácil darse cuenta de que los grupos más numerosos son el de los pobres y el de las mujeres; si la mujer pobre está embarazada es triplemente vulnerable.

Almeida y Gómez (2005:68), aluden a los estudios del psiquiatra Bonino respecto de lo que él denomina “micromachismos” en España, los cuales define como las maniobras interpersonales que realizan los varones para mantener, reafirmar y recuperar el dominio sobre las mujeres, o para resistirse al aumento de poder de ellas, o para aprovecharse de dicho poder.

Es difícil establecer la paternidad del fenómeno del machismo; en México hablamos del “machismo mexicano”; es como si este fenómeno tuviera nacionalidades; hoy sabemos que el fenómeno es universal y que subsiste en muchos lugares del mundo, en Oriente, Medio Oriente y Occidente; las prácticas establecidas en China, tales como hacer abortar a los fetos femeninos o relegar a las niñas una vez nacidas, no dejan duda de ello; ni se hace necesario recordar, en esta presentación, la situación de la mujer en el Oriente Medio.

En la búsqueda de respuestas tenemos que considerar a los viejos códigos de honor que obligaban al duelo en donde el desafiante estaba igualmente obligado a matar al desafiado “...so pena de quedar infame” (Tomás y Valiente, 1969: 68), que de alguna manera contribuyeron al desarrollo de ideas machistas en España y en América, pues tanto se podía valorar a la mujer como devaluar, a criterio del marido.

En la España medieval había una idea un tanto cuanto extraña del honor “En cuestiones de honor marital ofendido la justicia solía inhibirse, amparándose en las leyes del reino que permitían la venganza del marido contra los adúlteros.”. Sólo que muchos villanos, que en su inmensa mayoría vivían en la pobreza, resolvieron remediar su situación comerciando con sus mujeres o aprovechando incidentes relativos a ofensas al honor en materia sexual contra sus esposas o hijas, para lavar su honor mediante el pago en dinero, por eso es que se habla de contrastes en la moral castellana, con las

siguientes palabras: "Junto a estos maridos alcahuetes otros, también villanos, mataban a sus mujeres por ofensas reales o sospechadas..."(Tomás y Valiente, 1969: 76), si bien, en el siglo XVIII se produce un cambio muy curioso, documentado por Menéndez Pidal (Tomás y Valiente, 1969: 77) en los siguientes términos: "El honor marital quedó bajo muchos aspectos incomprensible después del siglo XVIII, que practicaba el cortejo, el chichisbeo y otras costumbres análogas, por las cuales toda dama casada tenía oficialmente, digámoslo así, a ciencia y paciencia del marido un galán que la obsequiaba hasta en la mayor intimidad." "En este clima social no cabe el drama del honor, ni tampoco debió ser frecuente en la vida real la venganza del honor ofendido por cuestiones tales como adulterios y estupro."

A estas antiguas manifestaciones de supremacía masculina se han adherido las construcciones culturales propias, que promueven el desdén o maltrato hacia las mujeres. Un análisis de los argumentos, textos, escenas, fotografías, películas, dramas televisivos, anuncios publicitarios y canciones populares, expresan ejemplos de machismo y de victimización, cuya principal audiencia son mujeres que no parecen darse cuenta de su situación.

Del conjunto de mujeres trabajadoras, una importante mayoría trabaja asalariadamente por apremio económico y no por el convencimiento de que el trabajo remunerado contribuye a su dignificación y a su desarrollo humano. No de otra manera puede explicarse que su salario lo apliquen íntegro al gasto del hogar en tanto que permiten que el marido o la pareja no adopte una conducta similar, constituyéndose esto en una doble explotación de la mujer que a sí misma se victimiza en estos actos.

Almeida y Gómez (2005: 50), afirman que el acoso sexual, al igual que la violación, tiene un objetivo único: humillar a la mujer. Esta es una revelación muy perturbadora pues es aterrador imaginarnos tanta bajeza. Dichas autoras parten de la idea propia de que no es posible que alguien esté tan desesperado por tener una relación sexual de manera que la única explicación posible es el ánimo de pisotear a la mujer. La cuestión es que la mujer resulta siempre vulnerable en entornos sociales machistas.

Muchos hombres confunden las proposiciones sexuales en general con las proposiciones sexuales unidas al miedo de perder el trabajo; ejemplos de esto los podemos ver en algunos programas de los llamados *reality shows*, que, aunque de

manera burda y grosera, ponen al descubierto problemas de este tipo y en donde se puede corroborar que algunos empleadores, sobre todo en las maquilas, verdaderamente creen que las trabajadoras están obligadas a mantener relaciones sexuales con ellos, puesto que les están dando empleo en las fábricas. El acoso sexual se alimenta de la discriminación salarial y de las posibilidades de ascensos escalafonarios.

3. VICTIMIZACIÓN LABORAL FEMENINA

El concepto “vulnerabilidad” nos remite al de victimidad en virtud de que aquel es, por lo general, el antecedente. Las personas y grupos vulnerables suelen ser las víctimas de las personas y grupos mejor posicionados socialmente.

Refiriéndonos al sentido gramatical, la voz “víctima” indica persona o animal que ha sufrido un daño. Persona o animal que muere por culpa de alguien o de alguna cosa. Persona o animal destinado al sacrificio. Persona que sufre las consecuencias de sus propias acciones (Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007).

Otras definiciones indican que víctima es la persona que padece daño por culpa ajena o por causa fortuita. Persona que muere por culpa ajena o por accidente fortuito. Persona o animal sacrificado o destinado al sacrificio. Persona que se expone u ofrece a un grave riesgo en obsequio de otra (Diccionario de la Real Academia Española, http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=cultura.)

Llama la atención que la voz “víctima” no tenga un referente jurídico definido, por ejemplo, encontramos que la Enciclopedia Jurídica Mexicana (2002), no contempla las voces “víctima” o “victimología”, no obstante existir doctrina bajo esa denominación. La misma ausencia encontramos en otros importantes diccionarios como el Espasa Jurídico (1998), si bien, en su Diccionario de Términos Jurídicos, Español-Inglés, English-Spanish (2002) encontramos las voces *victim*, *victimization* y *victimize*, esta última indicando “perseguir”, “tratar injustamente”. La Enciclopedia Jurídica Omeba (1986) remite el concepto a la criminología y lo encuadra en el delito en forma tal que sin delito no hay víctima, es decir, que desde la criminología se crean los marcos teóricos adecuados para el desarrollo de la ciencia victimológica, pero el concepto de víctima sólo existe como sujeto pasivo de un delito. No hay víctima sin delito.

Zúñiga (2005: 14), acertadamente manifiesta que las ciencias jurídicas en general, han centrado su atención concretamente en el delito y el delincuente, denotándose poca preocupación hacia la víctima, o bien su visión ha sido en forma superficial. WALKLATE (2011:546-547), explica que en sus orígenes la “victimología” designó un campo de estudio que se ocupaba de abordar la relación entre la víctima y el agresor y que desde fines de la década de 1970 se ha ampliado para abarcar la problemática general de las víctimas de delitos. JUPP (2011:215), al referirse a las encuestas de victimización explica que su objetivo es medir el delito y las causas de la subdenuncia del delito, los correlatos de la victimización, el riesgo de victimización, el miedo al delito y su relación con la probabilidad de victimización, la experiencia del delito desde el punto de vista de las víctimas y el tratamiento de las víctimas por parte de la justicia penal.

Lima (1988: 265), por su parte, citando a Roberts, define la victimología como el estudio del proceso social, a través del cual individuos y grupos son maltratados de alguna forma, a raíz de que crean problemas sociales. Resulta obvio que la victimidad de la mujer no encuadra en esta idea en virtud de que esta condición no deviene de haber creado problema social alguno. Nos remite luego a la Declaración de Justicia y Asistencia a las Víctimas de Ottawa, de julio de 1984, cuyo artículo 2 señala: “Es víctima toda persona que sufre física o mentalmente un daño o agravio, una pérdida o daño material, u otra desventaja social como resultado de una conducta que viola las leyes penales nacionales, o comete un crimen considerado internacional, o viola los derechos humanos y normas de la vida, libertad y seguridad personal reconocidos internacionalmente, o que abusó de su poder, ya sea que fue victimizada como persona, grupo o en la colectividad.”

Dicha autora citando a Rodríguez Manzanera (p. 266), añade que victimización es el proceso por el cual una persona se convierte en víctima y que victimidad es el conjunto de conductas antisociales que se presentan en un lugar y tiempo determinados.

Para Reyes y León-Dell (2003: 247), el concepto “victimidad” alude a la totalidad de las características sociobiosicológicas, comunes a todas las víctimas en general, que la sociedad desea prevenir y combatir, sin importar cuáles sean sus determinaciones y en cita (p.243) a Mendelshon, creador de la disciplina denominada “Victimología”, clasifica a las víctimas en personas enteramente pasivas, inocentes o

ideales, hasta víctimas incitadoras, o favorecedoras de la situación, pero refiriéndose a la comisión de delitos.

Evidentemente, desde esta perspectiva criminológica y del derecho, no se puede estudiar el problema de la victimidad de la mujer en el trabajo, toda vez que el objeto de estudio de aquella ciencia es la víctima del delito en su acepción de derecho penal y no toda persona que es tratada injustamente pero desde la perspectiva de los derechos humanos el concepto encuadra totalmente. Es por ello que planteamos una categoría diferente para distinguir la victimización derivada del delito a que se refiere la ciencia criminológica, de la no derivada del delito.

La victimización social que no deviene de la comisión de conductas tipificadas en los códigos penales, está fundamentada en cuestiones culturales, económicas o sociales que han dado lugar a la conformación de grupos marginados o especialmente débiles. La vulnerabilidad, como ya ha quedado establecido, es una condición previa a la victimización. Las mujeres suelen ser víctimas en su lugar de trabajo, mediante maniobras de acoso sexual, acoso moral y de discriminación laboral.

Lima (1988: 265), citando a Roberts, nos dice que debido a la subestima que ahoga el potencial femenino y a la falta de creencia en su propia capacidad, se engendra un proceso discriminatorio y marginalizador de la sociedad hacia la mujer. La minimización y descalificación social engendra un mecanismo victimizador que va desde las relaciones asimétricas que se viven en el hogar cotidianamente, hasta agresiones físicas que constituyen delitos.

La victimización femenina en el trabajo, tiene como una de sus causas el hecho de que las mujeres, en su mayoría, contraerán matrimonio y vendrán los hijos, con lo que la empresa se verá afectada por las largas ausencias que les concede la Ley Federal del Trabajo. Estimaciones del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Historia (2008: 12), arrojan como resultados, que el 35.9% de las mujeres que trabajan han tenido que presentar la prueba de no embarazo como requisito para contratarlas no obstante considerarse ilícita.

Son conocidas las prácticas de muchas empresas, especialmente las transnacionales, cuyos administradores procuran deshacerse de las empleadas una vez

que han contraído matrimonio o han quedado embarazadas, al considerarlas como una carga no deseada.

Es en este punto en donde la mujer se torna muy vulnerable y víctima del acoso moral o de una rescisión injusta de su contrato de trabajo, aunque sea indemnizada en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Esta es una práctica común toda vez que conforme a este ordenamiento jurídico el patrón queda libre de toda responsabilidad mediante el pago indemnizatorio. Es fácil deducir que las posibilidades de obtener otro trabajo serán nulas durante el tiempo de gestación y, obvio, el alumbramiento tendrá verificativo sin que la seguridad social ampare a las madres que tendrán que afrontar los gastos médicos y de hospitalización que este suceso conlleva. No puede haber mayor injusticia social ni atropello de un derecho natural tan débilmente protegido por las leyes y las autoridades para favorecer los intereses del capital. Actualmente se pugna por “Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la no contratación por gravidez”.²

Morales y Lovera (2010: 16) declaran que el derecho ha fallado en mitigar la vulnerabilidad social por ignorar el papel que ha de tener en regular el crecimiento desleal de los instrumentos capitalistas y la voracidad de los grupos más fuertes así como por haber focalizado sus acciones en el apoyo a las carencias de los grupos y no en los excesos de otros grupos que son el origen de la vulnerabilidad de los primeros. Tal afirmación queda plenamente validada en estos casos de despido de las mujeres que contraen matrimonio o presentan estado de embarazo y que son víctimas fáciles de esta política empresarial no obstante que la subrogación de obligaciones contractuales al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto de Seguridad Social al Servicio del Estado, es el mecanismo que evita que el patrón sufra menoscabo en su patrimonio por la contratación de una trabajadora eventual.

En muchas ocasiones las trabajadoras no están dadas de alta en alguno de los dos regímenes de seguridad social citados y por tanto, el patrón no puede ser subrogado, optando por rescindir la relación laboral a la empleada embarazada o, como se puede

² Vid., <http://www.fusda.org/Revista10-7DDHH.pdf>, 7. Derechos Humanos y Grupos Vulnerables, Recuperado el 15/09/2011.

sospechar, emprender una fuerte campaña de acoso para orillarla a abandonar por sí misma el empleo.

También le pesa al patrón las consideraciones laborales que se debe tener a las madres, primero para que puedan amamantar a sus hijos, después son los permisos para llegar con retraso al trabajo en virtud del tiempo que se necesita para dejar a los menores en las estancias infantiles, en las escuelas o la atención en casos de enfermedad.

Es cierto que se presentan casos, los menos, de mujeres que se embarazan con frecuencia y con tantos hijos, sus preocupaciones domésticas resultan de una jerarquía superior a las obligaciones contractuales, de manera que se puede pensar que su desempeño en la empresa u organización es pobre durante los años de crianza pero este panorama tiende a modificarse sustancialmente en virtud de las repetidas campañas publicitarias de educación sexual que se promueve fuertemente mediante políticas públicas definidas, los avances médicos sobre fertilidad, uso de anticonceptivos y de condones y las estancias infantiles, que son de una gran ayuda en el cuidado y educación de los infantes.

4. MUJER Y PRODUCTIVIDAD: RESPONSABILIDADES Y SOLIDARIDAD

El concepto “Administración”, hace referencia al funcionamiento, estructura y rendimiento de los recursos humanos materiales y técnicos de las organizaciones públicas o privadas con la finalidad de obtener mejoras en cuanto a la cantidad y la calidad de los productos o servicios que ofrece en el mercado. El término proviene del latín “ad-ministrare que significa servir ó *ad-manus trahere* que significa manejar o gestionar” (<http://definicion.de/administracion/>). Otro concepto hace referencia a: “*Ad-minis-ter*, y significa. Ad: dirección, Minis: menor que, Ter: subordinación, obediencia” (http://www.aibarra.org/./Administración/apuntes_administracion_josemaria.doc); esto quiere decir que debe haber un orden en toda organización para que puedan darse los productos o servicios de calidad y en cantidad.

Los teóricos de la administración presentan una serie de recomendaciones con la finalidad de lograr una mayor productividad en las organizaciones y en ninguna aparece alguna referencia de discriminación a la mujer.

La productividad no está limitada a la empresa privada sino que es aplicable a cualquier organización que ofrezca bienes y servicios, como son las instituciones educativas, de salud y en general toda la organización gubernamental; allí donde haya un grupo organizado de trabajadores, empleados, obreros o como quiera llamárseles, el fin de tal agrupación laboral es proporcionar a la sociedad satisfactores para las diversas necesidades de la gente. Las Universidades, por ejemplo, miden su productividad por el número de alumnos que atiende la institución en relación con el gasto por pago de nómina e insumos aplicables a la docencia.

En una sociedad como la actual, en que los mercados son tan competidos, importa mucho la actitud de los trabajadores frente al trabajo que les toca desarrollar lo cual tiene que ver con el clima de trabajo en la organización.

Conforme a las anteriores ideas de los científicos de la administración no se observa referencia alguna al género de los trabajadores; productividad, aplicación de la ciencia y la tecnología, armonía y cooperación grupales son elementos al alcance de varones y de mujeres, por igual.

Por otra parte, en el tema de la productividad hacemos hincapié en la igualdad jurídica que significa igualdad de oportunidades en el trabajo, sin que sea admisible considerar que por ello las mujeres están quitando sus espacios a los varones, como tampoco es correcto plantear la hipótesis contraria. Hemos encontrado encuestas que pretenden hacer una comparación respecto de productividad, comportamiento y calidad en el trabajo, entre hombres y mujeres; esto nos parece infame por antidemocrático y contrario al espíritu de igualdad que permea en las leyes. No caigamos en la provocación de la guerra de sexos porque ello rebaja la dignidad de quien la promueve.

Plantean las modernas teorías administrativas, que cada uno de los empleados es miembro importante de la organización, parte fundamental de un proyecto compartido y que, por tanto, serán las condiciones de trabajo y el clima organizacional, los elementos que lleven al trabajador a asumir su rol como sujeto protagonista y corresponsable de la productividad y de la suerte de la fuente de trabajo; hemos visto cómo empresas

comerciales fracasan o no alcanzan una prosperidad mayor a causa de la apatía de los empleados encargados de la atención al público.

Empresas y organizaciones laborales que antaño ocupaban mujeres sólo para algunas actividades, tales como el secretariado, profesorado normalista, telefonistas de larga distancia así como enfermería y trabajo social, idóneos para el carácter delicado y meticuloso de la mujer, hace tiempo abrieron las puertas de la medicina, la abogacía, la arquitectura, etc., incluso en oficios que se consideraban exclusivos de varones, como el de peluquería y el choferil, en donde se aprecia que las mujeres se desempeñan con mucha responsabilidad y profesionalismo, en forma tal que las organizaciones laborales, de manera general, no rechazan el trabajo femenino mientras la mujer no contraiga matrimonio ni se embarace.

Si bien, como dice Reynoso (2006: 279), es cierto que desde la perspectiva de la administración y de la economía no existe una gran novedad del tema de la productividad, la importancia que en últimas fechas se le ha atribuido en el mundo laboral radica en el hecho de que se ha propuesto como parte de una política laboral dentro de la cual el concepto “productividad” debe revestir ahora una forma jurídica, con lo cual quiere decir que debe aparecer como parte de compromisos que asuman los factores de la producción, estableciendo obligaciones recíprocas, pero también creando derechos entre aquéllos: “Esta dimensión jurídica de la productividad ha planteado diversos problemas para los juristas, quienes de manera súbita se han encontrado con un concepto que prácticamente les era desconocido y que sin mayor conocimiento de causa han tenido que usar para darle algún significado concreto en los casos y análisis en que participan.”

La productividad no puede esgrimirse como fundamento de violaciones a los derechos de las mujeres, antes bien, debe procurarse el equilibrio entre derechos humanos y productividad y reconocer que tenemos funcionando empresas que en aras de la productividad, desarrollan un clima de explotación y opresión. El crecimiento del problema debido a la instalación en el país de las maquiladoras de origen transnacional, que evaden el cumplimiento de condiciones mínimas de trabajo en aras de promover la inversión extranjera por parte de los gobiernos, es indicativo del retroceso que existe actualmente en México en materia de derechos de la clase trabajadora.

Morales y Lovera (2010: 15), citando a Flores Olea hacen un señalamiento muy importante al expresar que la fraternidad o solidaridad es el gran faltante del sistema político emanado de la primera república francesa en virtud de que la contrarrevolución neoliberal ha debilitado las estructuras de la solidaridad social y en cambio ha consolidado el individualismo como vía para la solución de problemas. Pero no es sólo eso, la solidaridad social implica mucho más.

Tal falta de solidaridad es palpable en las políticas empresariales que pretenden ignorar que la mujer es, por su propia naturaleza, la creadora de la vida humana y que si renunciara a esta cualidad en aras de la productividad empresarial los resultados serían catastróficos.

En el anterior contexto, es imperioso señalar responsables del incumplimiento de las demandas de justicia social de las mujeres. Estado, capital y sociedad, en ese preciso orden, somos copartícipes. Corresponde al Estado la supervisión de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo y contratos colectivos particulares; las empresas trasnacionales que obtienen licencia para establecerse en el país están obligadas a observar la normatividad nacional. La explotación de los trabajadores por parte del capital fue uno de los motivos de la cruenta lucha armada de 1910, de donde debió emerger una clase capitalista más humanizada; desafortunadamente este precedente histórico no toca al capital extranjero. Finalmente, como sociedad somos corresponsables de la apatía y tolerancia con que vemos la comisión de actos violatorios de derechos de las mujeres.

5. CONCLUSIONES

La victimización de la mujer en el trabajo, por razón de su función maternal, constituye una violaciones a los derechos humanos, sin embargo, la no punibilidad de las conductas discriminatorias de los empleadores impide proteger a las víctimas, que no son tomadas en cuenta por juristas ni criminólogos en virtud de que estas ciencias asocian el concepto “víctima” al de “delito” y por tanto, al no producirse el delito no existe la víctima.

Cada vez es más frecuente el fenómeno del despido de las mujeres que contraen matrimonio o resultan embarazadas, en virtud de la creciente entrada de empresas transnacionales, proclives a la realización de estos actos de violación al marco jurídico del trabajo en México pero que actúan impunemente.

Estas empresas privilegian la productividad sobre cualquier consideración de tipo humano.

Parece obvia la exigencia de responsabilidad del Estado, del Capital y de responsabilidad social hacia la mujer por su papel maternal. Dicha responsabilidad implica incluirla como actora importante en la organización laboral, respetando su naturaleza humana, en donde está implícita la maternidad y la crianza de los hijos. Es la encargada de transmitir nueva vida; sin ese don el mundo no existiría y no porque no estuviera en el sistema planetario el sitio que habitamos, sino porque no habría referente sobre ello, ningún testimonio ni intelecto capaz de dar razón de su existencia.

Es absolutamente inequitativo ocuparla en el trabajo asalariado mientras dure su soltería o no se embarace y luego relegarla a las actividades domésticas y al cuidado de los hijos, sin oportunidad para obtener ingresos propios, sin posibilitarle el tener experiencias culturales diferentes (el trabajo es también cultura), así como fortalecer su carácter mediante la toma de decisiones y responsabilidades sociales, ver el mundo con sus propios ojos y escucharlo con oídos propios.

REFERENCIAS

ALMEIDA, C. y GÓMEZ, M. (2005). *Las Huellas De La Violencia Invisible*. España: Editorial Ariel.

DICCIONARIO DE TÉRMINOS JURÍDICOS, ESPAÑOL – INGLÉS; ENGLISH-SPANISH (2002). Madrid: Editorial Espasa Calpe.

DICCIONARIO DEL ESPAÑOL USUAL EN MÉXICO (2009). México: Editorial El Colegio de México.

DICCIONARIO MANUAL DE LA LENGUA ESPAÑOLA VOX. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA (1986). Tomo XXVI. Argentina: Editorial Driskill.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO (1998). *Diccionario Espasa Jurídico*, Madrid: Ed. Espasa, Calpe.
- [Http://Buscon.Rae.Es/Draei/Srvltconsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=Cultura](http://Buscon.Rae.Es/Draei/Srvltconsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=Cultura)
- [Http://Definicion.De/Administracion/](http://Definicion.De/Administracion/) Recuperado el 15 de enero de 2012.
- [Http://www.Aibarra.Org/./Administración/Apuntes_Administracion_Josemaria.Doc](http://www.Aibarra.Org/./Administración/Apuntes_Administracion_Josemaria.Doc).
Recuperado el 10 de enero de 2012.
- <http://www.fusda.org/Revista10-7DDHH.pdf> 7. Derechos Humanos y Grupos Vulnerables. Recuperado el 15/09/2011
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS (2002). *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Tomo Q-Z. México: Editorial Porrúa/UNAM.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA (2008). *Panorama De Violencia Contra Las Mujeres*, México: Ed. INEGI.
- JUPP, V. (2011). En McLAUGHLIN, E. y MUNCIE, J. *Diccionario de Criminología*. México: Gedisa editorial.
- KURCZYN, P. (1999). *Las Nuevas Relaciones De Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Ley Federal del Trabajo (2011).
- LIMA, M.L. (1988). *Criminalidad Femenina*. México: Editorial Porrúa.
- MORALES, M.L. y LOVERA, B.S. (2010). *La proyección del concepto vulnerabilidad en el derecho mexicano*. En GARCIA, E. y LOVERA, S.B. *Derecho y vulnerabilidad social*. México: Editorial PAC.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2011). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 10 de enero de 2012.
- REYES, J.A. y León-Dell, R. (2003). *Victimología*, México: Cárdenas Editor Distribuidor.
- REYNOSO, C. (2006). *Derecho Del Trabajo, Panorama y Tendencias*. México: Editorial. UAM/Miguel Ángel Porrúa.

TOMÁS y VALIENTE, F. (1969). *El Derecho Penal de la Monarquía Absoluta* (Siglos XVI-XVII-VIII). España: Editorial Tecnos.

WALKLATE, (2011). En McLaughlin, E. y Muncie, J. *Diccionario de Criminología*. México: Gedisa editorial.

ZÚÑIGA, V.E. (2005). *La victimología desde la perspectiva de los derechos humanos*. México: Universidad Iberoamericana. Tesis de Grado, consulta realizada de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014585/014585.pdf> 06/09/2011.